

SECCIÓN QUINTA

Núm. 9117

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio de Calzado

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 Comercio de Calzado.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio de Calzado de Zaragoza (código de convenio 50000255011983), suscrito el día 20 de julio de 2023, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Comercio de Calzado y la 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 USO, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 17 de octubre 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, a 28 de noviembre de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Guiral Arija.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

Son partes signatarias del presente convenio provincial, de una parte, la Asociación de Empresarios de Comercio de Calzado de Zaragoza y la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia (ECOS), en representación empresarial, y de otra parte, Comisiones Obreras (CC.OO.), la Unión Sindical Obrera (USO), la Unión General de Trabajadores (UGT) 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.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

TÍTULO PRIMERO

NORMAS DE APLICACIÓN

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

Artículo 2.º *Ámbito funcional.* Este convenio afectará a todas las empresas que dediquen su actividad o estén relacionadas, con la compra y venta de calzado, tanto si realizan sus ventas al por mayor como al por menor.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos 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 descuelgue y de la posibilidad de convenios de empresa siempre que, en su conjunto mejoren el presente texto.

Artículo 3.º *Ámbito personal*. Igualmente afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las mencionadas 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.

Artículo 4.º *Ámbito temporal*. El convenio tendrá una duración comprendida entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5.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 6.º *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 cuatro 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 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

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

B) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación del convenio, en base a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

PROCEDIMIENTO Y PLAZOS DE ACTUACIÓN DE ESTA 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, 50001 Zaragoza.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 7.º *Absorción y garantías personales*. Las mejoras pactadas en este convenio absorben en su totalidad las que por disposiciones legales futuras impliquen variación de todos o algunos de los conceptos retributivos, y únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel de este. Se respetarán las situaciones personales que se consideren más beneficiosas que las establecidas en este convenio, manteniéndose *ad personam*.

Artículo 8.º *Retribuciones*. Se establece para el año 2023 el nuevo salario de convenio que para cada categoría profesional figura en la tabla salarial que se incorpora como anexo I, resultante de activar los efectos económicos desde el 1 de enero



de 2023, de las tablas salariales definitivas resultantes de la revisión salarial prevista en el artículo 9 del convenio 2019-2022 (6,5%), incrementadas en la cantidad anual de 878,12 euros (equivalente al plus extrasalarial de transporte urbano de 2022 revisado en un 6,5% previsto en el artículo 13 del convenio para 2019-2022, que desaparece con efectos de 31-12-2022), salvo para el complemento *ad personam* de antigüedad que se revalorizará con el IPC real del año 2022.

Se establece para el año 2024 un incremento del 4% sobre las tablas del año 2023 que se adjuntan como anexo II. Salvo para el complemento *ad personam*, que se revalorizará con el IPC real de 2023.

Se establece para el año 2025 un incremento del 3% sobre las tablas del año 2024, anexo III. Salvo para el complemento *ad personam*, que se revalorizará con el IPC real de 2024.

Se establece para el año 2026 un incremento del 3% sobre las tablas del año 2025, anexo IV. Salvo para el complemento *ad personam*, que se revalorizará con el IPC real de 2025.

ATRASOS: El cálculo de los atrasos correspondientes de salarios y complementos del convenio será desde 1 de enero de 2023 hasta la fecha de su publicación. Para la realización del cálculo, dada la extinción del plus extrasalarial de transporte con efectos de 31 de diciembre de 2022, las cantidades abonadas en concepto de dicho plus extrasalarial entre el 1 de enero de 2023 y la fecha de publicación del convenio se computarán como efectivamente pagadas respecto a los atrasos que correspondan por aplicación de las tablas salariales de 2023.

Artículo 9.º Revisión salarial. Para el período 2023-2024, en caso de que la suma de los IPC reales de los años 2023 al 2024 superen el 8%, se practicará una revisión salarial consistente en aplicar el 100% de la diferencia a las tablas de 2024, no generando derecho alguno a la percepción de atrasos quedando estas como definitivas, y sirviendo como base para el incremento pactado del 3% para 2025. En caso de que proceda esta revisión, las tablas para 2025 y 2026 de los anexos III y IV serán modificadas y publicadas.

Para el período 2025-2026, en caso de que la suma de los IPC reales de los años 2025 y 2026 superen el 6%, se practicará una revisión salarial consistente en aplicar el 100% de la diferencia a las tablas de 2026, no generando derecho alguno a la percepción de atrasos quedando como definitivas, y sirviendo como base para los incrementos que se pacten para 2027.

Artículo 10.º Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones de marzo, verano y navidad consistirán cada una de ellas, en el importe de una mensualidad de los salarios pactados, incrementadas, en su caso, con el complemento *ad personam* de antigüedad. Estas gratificaciones serán prorrateables por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 11.º Plus salarial de fidelidad. Aquellos trabajadores que tengan 63 años cumplidos o más, y que no hubieran efectuado la opción contemplada en el último párrafo del artículo 17 del convenio colectivo percibirán mensualmente en su nómina este plus, que no será absorbible ni compensable, en concepto de fidelidad, la cantidad mensual resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{89.41 \text{ euros para 2023 y } 92.99 \text{ para 2024 y } 95.78 \text{ para 2025 y } 98.65 \text{ para 2026} \times (\text{años de antigüedad} + 2)}{24}$$

24

En ningún caso el período de percepción de este plus de fidelidad podrá superar las 24 mensualidades, con un tope de 2.818,18 euros, para 2023, de 2.930,91 euros para 2024, de 3.018,84 euros para 2025 y 3.109,41 para 2026, 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 12.º Complemento *ad personam* de antigüedad. Constituido, por las cantidades que venían percibiendo por el concepto de antigüedad los trabajadores a 31 de diciembre de 2004. Este concepto se computará para el cálculo de las pagas extraordinarias establecidas en el convenio y se revalorizará anualmente en el equivalente al IPC real del año anterior.



Artículo 13.º *Plus extrasalarial de distancia*. A partir de la publicación del presente convenio, aquellas empresas cuyos centros de trabajo estén ubicados o que se trasladen a una zona fuera del municipio de residencia del trabajador/a donde no exista transporte urbano, o que de existir, no sea compatible con los horarios del trabajador; y que por ello el trabajador deba utilizar sus medios propios para acudir al puesto de trabajo; abonarán este plus por importe de 1.317,18 euros anuales para el año 2023, de 1.369,87 euros anuales para 2024, de 1410,97 euros anuales para el año 2025 y 1.453,30 euros anuales para 2026, que se percibirá fraccionado en doce mensualidades. Este plus se revisará en la misma cuantía que se aplique a los salarios.

Artículo 14.º *Quebranto de moneda*. Al personal que se le encomienden funciones de caja se le abonará en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 11,97 euros mensuales ó 143,64 euros anuales para el año 2023, 12,45 euros mensuales ó 149,10 euros anuales para 2024, de 12,82 euros mensuales o 153,84 euros anuales para el año 2025 y 13,20 euros mensuales o 158,40 euros anuales para el año 2026. Este plus se revisará en la misma cuantía que se aplique a los salarios.

Artículo 15.º *Ayuda para la adquisición de libros*. Las empresas abonarán a sus trabajadores, por cada hijo que inicie en el mes de septiembre un curso de Enseñanza Primaria, o equivalente, la cantidad de 71,99 euros para el año 2023, de 74,87 para 2024, de 77,12 euros para el año 2025 y 79,43 euros para el año 2026. Si los estudios son de Bachiller Secundaria o Módulos Formativos, dicha cuantía, en las mismas condiciones, será de 119,98 euros para el año 2023, de 124,78 euros para 2024, de 128,52 euros para el año 2025 y 132,38 para el año 2026. Estas cantidades deberán ser hechas efectivas en el mes de septiembre.

Artículo 16.º *Custodia de llaves y dinero*. El personal del grupo de profesionales al que se le encomiende la custodia de llaves y dinero, de forma permanente, percibirán mientras realicen dicha función, un incremento en su salario del 5%.

Artículo 17.º *Premio de jubilación*. El trabajador que al cumplir la edad de 65 años causa baja por jubilación, tendrá derecho a una gratificación de 87,65 euros por año de servicio en la empresa, con un máximo de 2.763,45 euros para el año 2023, de 91,16 euros por año de servicio en la empresa, con un máximo de 2.873,99 para el año 2024, de 93,89 euros por año de servicio en la empresa, con un máximo de 2.960,21 euros para el año 2025 y de 96,71 euros año de servicio en la empresa con un máximo de 3.049,02 euros para el año 2026.

Si por disposiciones reglamentarias y durante el período de vigencia de este convenio fuese rebajada la edad de jubilación a los 64 años se entenderá modificado el párrafo anterior en el mismo sentido.

Con efectos del 31 de marzo de 2002 queda extinguido el presente premio por jubilación, salvo para aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos en este artículo, hayan preavisado a la empresa antes del 31 de marzo de 2002 su opción por acogerse en el futuro a este premio por jubilación.

Artículo 18.º *Salario hora*. El salario hora profesional se hallará aplicando la fórmula siguiente:

$$\text{Salario hora} = \frac{12 \times (S + A + N + V + M)}{\text{Jornada anual}}$$

DETALLE:

12 = Meses.

S = Salario.

A = *Ad personam*.

N = Gratificación Navidad.

V = gratificación verano.

M = Gratificación de marzo.

TÍTULO SEGUNDO

JORNADA

Artículo 19.º *Jornada de trabajo*. La jornada laboral será, en cómputo anual, de 1.790 horas, para toda la vigencia del presente convenio.

La jornada semanal máxima ordinaria será de 40 horas de promedio, la jornada máxima diaria será de 8 horas de media, debiendo existir un descanso de al menos 12 horas, entre el final de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente.

N P O B

En el mes de diciembre de cada año las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores/as el calendario laboral, fijando los días laborables, la jornada anual, su distribución diaria y descansos semanales.

El trabajador/a conocerá con al menos cinco días de antelación, los horarios y descansos semanales, de la semana siguiente, que se entregará por escrito, siempre que se trabaje en un sistema de turnos.

Artículo 20.º Asuntos propios. Todos/as los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de hasta 2 días de asuntos propios, uno de ellos retribuido, para su disfrute se deberá preavisar con quince días de antelación, en todo caso no podrán coincidir más del 33% de los trabajadores/as de la plantilla del centro o lugar de trabajo a la vez, ni se podrá acumular al disfrute de vacaciones ni días festivos, pudiendo fraccionar uno de ellos en dos medias jornadas por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 21.º Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se abonarán, si no se acuerda su disfrute en tiempo de descanso, con un recargo del 75% sobre el salario bruto hora de cada trabajador/a, y con un 150%, las horas extraordinarias realizadas en sábado, domingo o festivos.

Artículo 22.º Nocturnidad. La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos/as aquellos trabajadores/as, que toda o parte de su jornada este comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas. Este complemento será del 25% del salario base del trabajador/a, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{12 \times (S + A + N + V + M)}{\text{Jornada anual}}$$

- Recargo hora nocturna: Salario hora x 25%

Artículo 23.º Crédito horario para médico. Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, disfrutarán durante la vigencia del convenio de un crédito horario remunerado de hasta dieciséis horas al año, para asistir personalmente o acompañar a familiares hasta el primer grado a los servicios sanitarios de atención primaria dependientes de la sanidad pública y privada, estando obligados a preavisarlo con antelación y posteriormente a justificarlo. Los trabajadores/as a tiempo parcial dispondrán del mismo crédito siempre que el uso del mismo coincida con horas de jornada del trabajador.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, dispondrán de permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a consultas especializadas del sistema público de salud cuando sean citadas.

Artículo 24.º Horario de trabajo. De acuerdo con la Jornada diaria se fijará el horario que en ningún caso podrá superar las 13:30 horas como hora de salida por la mañana, ni las 20:00 horas como hora de salida por la tarde, salvo pacto expreso entre las empresas y los trabajadores.

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

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

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 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/a, 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/a 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 cinco días, al momento de su realización; y que no superarán en más de una hora diaria sobre las que cada trabajador tenga pactada en contrato.

Flexibilidad horaria por cuidado de personas dependientes. Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores con discapacidad, tendrán derecho a tres horas semanales de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, así como la atención de las personas mayores con los horarios propios del puesto de trabajo.

Artículo 25.º *Trabajo en domingos y festivos*. En domingos y festivos habilitados por la DGA para apertura de establecimiento comercial, se abonará el día correspondiente incrementado en un 75% a los trabajadores que presten servicio. Este incremento no afectará a los trabajadores con contrato específico de trabajo a tiempo parcial, para prestar sus servicios únicamente en domingos y festivos, ni a aquellos trabajadores/as que con anterioridad a la publicación del convenio tengan establecido en su contrato laboral, un compromiso expreso, para prestar sus servicios los domingos y festivos señalados por la DGA, para posibles aperturas.

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

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

Las empresas no podrán obligar a trabajar a sus trabajadores/as más del 50% de los domingos y festivos no señalados por la DGA para su apertura, salvo a aquellos trabajadores/as que hayan sido contratados de forma exclusiva para trabajar los domingos y festivos.

La fórmula para el cálculo del recargo será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario anual del trabajador}}{360} \times 75\% \text{ o } 150\%$$

Artículo 26.º *Descanso semanal y descanso de media jornada*. Durante los meses de julio y agosto se concederá descanso los sábados por la tarde, excepto cuando las empresas, mediante acuerdo individual con los trabajadores/as, decidan proceder a la apertura de dichas tardes, en cuyo caso el descanso semanal se trasladaría a otra fecha en la forma prevista a continuación:

Se disfrutará el descanso de media jornada en forma rotatoria entre el personal de plantilla, a fin de que los establecimientos puedan permanecer abiertos todos los días de la semana, pudiendo efectuarse por cualquiera de los siguientes sistemas:

1.º Descanso semanal compensatorio, es decir, se tendrá derecho al descanso de una mañana o tarde dentro de la semana, a cuyo fin las empresas, dentro de su organización, señalarán el momento de su disfrute.

2.º La empresa podrá dar el descanso en la misma jornada a todo el personal, o bien un día completo cada dos semanas, si así lo estima conveniente dentro de su estructura comercial.

CONVENIO

3.º Cuando por necesidades de plantilla que no sean debidas a vacaciones anuales, en aquellos centros de trabajo de seis o menos trabajadores que no sea posible el disfrute del descanso semanal, ambas partes, de común acuerdo, pactarán su disfrute en otra fecha.

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

4.º Cuando coincida un festivo anual con el descanso semanal del trabajador, se compensará con el disfrute de otro día de descanso.

5.º En los centros de trabajo que ocupen a más de cuatro trabajadores/as, se establecerá un sistema de descanso semanal para que los trabajadores/as disfruten de al menos una vez al mes, de un fin de semana de descanso semanal que comprenderá el sábado y el domingo, no siendo de aplicación este sistema para trabajadores/as que presten servicios en sábados y domingos y para aquellos que estén contratados para prestar servicios como máximo cuatro días a la semana, en los que estén comprendidos el sábado y domingo. Este artículo se aplicará a partir de la publicación del presente convenio.

Artículo 27.º *Vacaciones*. Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas a tenor de las normas siguientes:

1. Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales. Cuando un trabajador ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas.

2. En el seno de cada empresa se tratará la forma de disfrute de las vacaciones, y en caso de no llegarse a un acuerdo sobre ello con la totalidad de la plantilla del centro de trabajo, se observarán las siguientes normas:

2.1. Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos, uno de quince días y otro de diez y seis días, siendo obligatoriamente uno, en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, y el otro se disfrutará en la época que, de común acuerdo, fijen el/la trabajador/a y el empresario, según las necesidades de la empresa.

3. Las empresas confeccionarán el calendario de vacaciones y deberán ponerlo en conocimiento de los trabajadores con una antelación de tres meses para el disfrute de las del período de verano y con una antelación mínima de dos meses para el otro período.

4. Para el personal de la plantilla que esté de baja por maternidad o adopción, se acuerda la posibilidad de acumular el período de vacaciones que les corresponda al período de maternidad y lactancia.

5. El personal de la plantilla que se encuentre en situación de permiso de maternidad o paternidad, mantendrán su derecho al disfrute efectivo de sus vacaciones, aun habiendo finalizado el año natural correspondiente.

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

7. En caso de que el/la trabajador/a preste servicio en varias empresas, el período vacacional deberá condicionarse de forma que sea coincidentes. Para ello, el trabajador/a presentará ante la empresa afectada por el presente convenio el período de vacaciones acordado con la otra empresa.

Artículo 28.º *Lactancia y riesgo en el embarazo*. Se tendrá derecho a la acumulación de los tiempos por permiso de lactancia en 16 días completos, y acumular estos a la IT por maternidad y vacaciones.

La empresa informará a las trabajadoras del protocolo a seguir para la consecución de la suspensión del contrato del trabajo por riesgo en el embarazo, desde el momento en que estas le comuniquen su estado.

TÍTULO TERCERO

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 29.º *Traslados*. Los traslados de personal a localidad distinta de donde se trabaja podrán ser voluntarios o forzosos.

Es traslado voluntario el concedido por la empresa a instancia del trabajador/a cuando haya vacante de su categoría que pueda cubrir.

El traslado forzoso únicamente podrá ser impuesto como sanción.



Cualquier trabajador/a que sea trasladado, incluso en caso de sanción, tendrá derecho a billete gratuito para él y los familiares que vivan a sus expensas. Tendrá derecho asimismo al transporte gratuito del mobiliario, ropas y enseres de su hogar, debiendo indemnizar la empresa la pérdida o siniestro de aquellos, en caso de no haber asegurado esta la contingencia de estos riesgos.

Artículo 30.º *Seguro por invalidez o muerte*. Si el trabajador como consecuencia de enfermedad profesional, o accidente, excluida la muerte natural, y reconocido como tal en la Seguridad Social, es declarado en invalidez permanente total o absoluta, o falleciera, tendrá derecho a una indemnización de 20.000 euros. Esta cuantía entrará en vigor a los tres meses de publicación del presente convenio, manteniéndose hasta entonces la de 16.000 euros.

Para cubrir esta indemnización los empresarios deberán suscribir individual o colectivamente a través de la Asociación una póliza de seguros. Si el empresario no contratase este seguro, responderá personalmente de su abono.

Los empresarios pondrán en conocimiento de sus trabajadores la entidad aseguradora con la que concierten este riesgo.

Artículo 31.º *Incapacidad temporal*. A partir de la fecha de publicación del presente convenio, las empresas complementarán el subsidio de incapacidad temporal durante la vigencia del convenio, de la siguiente forma:

—IT derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional: complemento hasta el 85% del salario real del trabajador entre el primero y el vigésimo día de la baja. 100% desde el vigésimo primero hasta los dieciocho meses desde el inicio de la baja.

—Enfermedad común y accidente no laboral: complemento hasta el 85% del salario real del trabajador desde el día vigésimo primero de la baja hasta el día 120. Complemento del 100% del salario real del trabajador entre el día 121 y el 180.

En los días de vacaciones que coincidan con una situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral, o de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 32.º *Excedencia por cuidado de hijo*. En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

Artículo 33.º *Excedencia voluntaria*. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de treinta días a la fecha de terminación de su excedencia. Caso de incumplir el antecitado plazo, perderá el derecho al reingreso.

Al término de la excedencia, el trabajador/a ocupará su plaza en el mismo centro y puesto de trabajo, gozando de las mejoras existentes en el momento de su incorporación, siempre que exista vacante, o en su defecto, al producirse la primera vacante.

El trabajador podrá solicitar la prórroga del período de excedencia voluntaria. Los períodos prorrogados no podrán exceder del máximo legal establecido por ley.

Artículo 34.º *Permisos*. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos recogidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, en los siguientes casos y de la forma aquí establecida:

PERMISO POR BODA. En caso de que familiares de segundo grado, contraigan matrimonio, se tendrá derecho a un día de permiso retribuido. Si dicho día coincidiese con su descanso semanal, será únicamente de media jornada.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio, se extenderán también a las parejas que conviven en común, y justifiquen, mediante Certificado del Registro de Parejas de Hecho, su convivencia, y que la misma haya sido registrada antes del hecho causante.

PERMISO POR DEFUNCIÓN. Seis días por defunción de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Tres días por el de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad y un día por familiares de tercer grado por consanguinidad o afinidad.



HOSPITALIZACIÓN. Cinco días por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de esta licencia de cinco días por hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad, o afinidad, estos días podrán dividirse respectivamente en diez medios días equivalentes a medias jornadas de trabajo, y disfrutarse dentro de la duración del hecho causante, previa comunicación a la empresa.

VIOLENCIA DE GÉNERO. Las trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido, debidamente justificado por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios de los/as trabajadores/as transgénero.

Los/as trabajadores/as que tengan hijos/as o que sean tutores de los menores que sufran acoso escolar, el tiempo imprescindible para acudir al centro escolar. Para ello el trabajador/a tendrá que preavisar a la empresa con un plazo mínimo de veinticuatro horas.

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

PERMISO NO RETRIBUIDO:

Previo aviso y justificación, por el tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales, incluido el permiso de conducción.

Previo aviso y justificación, por el tiempo indispensable para asistir a tratamientos médicos derivados de procesos de enfermedades «Raras» incluidas en la orden TMS/103/2019, de 6 de febrero.

Artículo 35.º Revisión médica. Con periodicidad anual, la empresa someterá a reconocimiento médico a todos aquellos trabajadores que lo interesen.

Artículo 36.º Guarda legal. Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos/as o cónyuges discapacitados tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones. Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 12 años o discapacitado, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 dicha jornada de trabajo.

Artículo 37.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 remite al respecto de lo allí acordado y publicado, que se procederá a incorporarlo al convenio. De no llegarse a conseguir dicho 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 vengán obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 38.º Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción. 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 (liquidaciones, promociones, rebajas y 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 de 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 única 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 39.º Contrato relevo. Con objeto de fomentar esta modalidad contractual, se facilitará la realización de este tipo de contratos a petición del trabajador/a que reúna los requisitos para acceder a la jubilación parcial.

N P O B

Artículo 40.º *Contrato de formación en alternancia.* Los/as trabajadores/as que estén con contrato de formación en alternancia percibirán el 80% del salario del Ayudante durante el primer año y el 85% del salario del ayudante el segundo año, garantizando en todo caso la percepción del SMI anual vigente en cada momento.

Artículo 41.º El aspirante administrativo percibirá el 85% del salario de la categoría de Auxiliar siempre que supere el S.M.I. Anual, pasando tras un año de desempeño del puesto a la categoría de auxiliar administrativo de forma inmediata, o a cobrar el 100% del salario de la mencionada categoría.

Artículo 42.º *Empleo fijo.* Las empresas afectadas por el presente convenio y durante la vigencia del mismo, se comprometen a mantener en sus plantillas al menos un 60% de trabajadores con contrato indefinido. El cálculo de la plantilla de trabajadores fijos se realizará de la siguiente manera:

$$\frac{\text{La suma del número de trabajadores de la empresa por mes en los últimos doce meses}}{12}$$

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

Artículo 43.º *Contratación a tiempo parcial.* Las empresas en caso de tener trabajadores/as contratados a tiempo parcial, y de producirse vacantes a tiempo completo, podrán ofertar la posibilidad de ampliar su jornada a tiempo completo con carácter prioritario a los contratados a tiempo parcial, en el mismo centro de trabajo, siempre que la categoría profesional sea la misma.

Cálculo del salario base para los/as trabajadores/as a tiempo parcial, en relación con la jornada anual del convenio, cuando solo se fije en el contrato la jornada semanal:

La equivalencia para calcular el salario base de los trabajadores/as a tiempo parcial es: 20 horas/semana igual al 50,77% del salario base de la tabla y categoría del trabajador. Cualquier cálculo en función de las horas contratadas deberá respetar la anterior relación, por ejemplo (contrato de 30 horas/semana):

$$30 \times 50,77 : 20 = a 76,16\% \text{ del salario base del convenio por categoría.}$$

La anterior equivalencia no será de aplicación cuando en el contrato de trabajo, además de fijarse la jornada semanal, esta se ponga en relación con el mismo porcentaje de horas en cómputo anual (por ejemplo: veinte horas semanales con el límite de 899 horas anuales menos 50% jornada anual del convenio). En este caso se abonará el salario base de la categoría profesional correspondiente, según el porcentaje pactado (50%) durante los once primeros meses del año, debiendo regularizar en el mes de diciembre el importe de dicho salario base, en relación a las horas que deba prestar servicios el trabajador para alcanzar el límite anual establecido en base al porcentaje pactado en contrato.

Este ejemplo servirá para otros porcentajes que se pacten en el contrato con el límite anual correspondiente.

En caso de establecerse en el contrato únicamente la jornada anual a realizar, se establecerá el porcentaje sobre la jornada máxima del convenio, fijándose por consiguiente la proporción salarial que corresponda.

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

TÍTULO CUARTO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 44.º *Garantías sindicales.* Sin perjuicio de lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores, se matiza lo siguiente:

Los delegados de personal dispondrán de quince horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán ser acumuladas trimestralmente (por trimestre natural) si las necesidades de funcionamiento de la empresa lo permiten.

BOFN

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

Los sindicatos más representativos con implantación en el sector, podrán elegir un delegado sindical en aquellas empresas que empleen a más de cien trabajadores/as. Estos delegados tendrán las mismas atribuciones y garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a los miembros de los comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 45.º *Cuota sindical.* A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales o sindicatos legalmente establecidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical que el trabajador/a señale. El/la trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento de la central o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta y la entidad bancaria o caja de ahorros a la que debe ser transferida trimestralmente dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a las representaciones sindicales que hubiere en la empresa.

Artículo 46.º *Excedencia por cargo sindical.* Podrán solicitar su pase a situación de excedencia en la empresa los/as trabajadores/as que hayan sido designados para ejercer funciones de ámbito provincial o superior en órgano decisorio debidamente acreditado, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo y con derecho a la reincorporación al término del mandato, que será automática, siempre que lo solicite dentro del mes siguiente a su cese.

SALUD LABORAL

Artículo 47.º *Adecuación del trabajo.* La dirección de la empresa promoverá unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona.

Independientemente de los reconocimientos médicos de carácter específico al puesto de trabajo que se deban realizar, todos los trabajadores tendrán derecho a que se les realice un reconocimiento médico completo al año. Las horas empleadas en todos estos reconocimientos se considerarán como efectivas de trabajo.

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 establezcan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de comercio del calzado de la provincia de Zaragoza.

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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.

NO PON O B

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 48.º Acoso laboral. Las partes estiman que la existencia de acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención en tareas, etc.) pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo repercutiendo en los otros/as trabajadores/as.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención tendrán en cuenta dichas circunstancias, a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio/ acoso por razón de sexo o género.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

—De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

—De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

—De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

Se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Las partes firmantes se comprometen a trabajar por la prevención en torno al acoso sexual y moral. En este sentido se deberán evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones.

Artículo 49.º Limitación uso del teléfono móvil. El empresario, haciendo uso de su capacidad de organización del trabajo y de cara a obtener un mejor rendimiento en el puesto de trabajo, podrá comunicar por escrito a sus trabajadores la limitación o prohibición del uso del teléfono móvil por parte de sus empleados, durante el horario de trabajo y siempre que se presten servicios en las dependencias de la empresa.

Artículo 50.º Proceso de inaplicación del convenio. (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 al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso, los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

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

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

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

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

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

VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 51. De acuerdo con lo establecido con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la concreción horaria que elija, a la reordenación de su tiempo de trabajo flexibilizando su horario, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, a la extinción de su contrato de trabajo y a cuantos permisos retribuidos precise para garantizar su protección y su derecho a la asistencia social y jurídica integral.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — No obstante lo dispuesto en el artículo 24.º y 26.º de este convenio se acuerda, para el caso de que los grandes almacenes establecidos en Zaragoza, procedieran al cierre de sus centros de trabajo los sábados por la tarde o los días 24 y 31 de diciembre, que el comercio afectado por este convenio procederá también al cierre los sábados por la tarde y los días 24 y 31 de diciembre, trasladándose el descanso semanal al período de dicho cierre.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — Ambas partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a estudiar y tratar de fomentar los contratos a tiempo parcial, de relevo y

cuantas medidas puedan crear empleo. Igualmente se comprometen a ejercitar una labor conjunta para erradicar la clandestinidad del sector.

Segunda. — Las partes firmantes acuerdan dirigirse a la autoridad laboral competente con objeto del control y erradicación del posible trabajo ilegal en el sector.

Tercera. — En todo lo que no se hubiere pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como económicas, se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco de Comercio y demás disposiciones vigentes.

Cuarta. — Las categorías profesionales son las referenciadas en el anexo I del presente convenio. A título informativo servirán de referencia la cláusula adicional Primera del convenio del año 2003, en materia de categorías y/o grupos profesionales, se estará a lo que disponga el Acuerdo Marco de Comercio.

Quinta. — *Promoción profesional:*

Los años de cumplimiento de permanencia en cada categoría profesional, para generar derecho al ascenso de categoría superior serán de trabajo efectivo, ya que la experiencia en el desempeño junto a la obtención de conocimientos y su acreditación en la categoría inferior son requisitos imprescindibles para generar el derecho al ascenso de categoría. El ejercicio del derecho al ascenso queda supeditado al cumplimiento efectivo de dichos requisitos.

AYUDANTES: Aquellos trabajadores/as que a 1 de enero de 2023 ostenten la categoría profesional de ayudante dentro del grupo profesional 3.º; y que acrediten al menos tres años de cumplimiento efectivo en la categoría de los requisitos anteriormente enunciados, serán promocionados de forma automática al grupo profesional 2.º con la categoría de dependiente/a de 2.ª.

El dependiente/a de segunda ascenderá a la categoría de dependiente/a de 1.ª, cuando acredite cinco años de cumplimiento efectivo en la categoría de los requisitos enunciados. A partir de la publicación del presente convenio, comenzarán a computarse los cinco años de permanencia para que se pueda producir el ascenso a la categoría de dependiente de 1.ª.

Sexta. — El anterior plus de transporte, contenido en el artículo 13 del convenio para 2019-2022 desaparece con efectos de 31 de diciembre de 2022.

Únicamente aquellas personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 2022, por acuerdo individual o a través de pacto colectivo con la representación legal de los trabajadores en una empresa, vinieran percibiendo en concepto de plus de transporte una cantidad superior a 878,12 euros anuales; consolidarán la cantidad que supere los 878,12 euros anuales.

A tal efecto, la cantidad resultante pasará a denominarse con efectos de 1 de enero de 2023 «plus transporte disposición final sexta convenio colectivo 2023». Este plus extrasalarial no será compensable, ni absorbible y se revalorizará a partir de 2024 en el mismo porcentaje en el que lo hagan las tablas salariales.

TABLAS SALARIALES 2023. APLICABLES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2023

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO PROFESIONAL 1.º		
ENCARGADO/A GENERAL	1.449,75 €	21.746,24 €
JEFE/A DE COMPRAS	1.449,75 €	21.746,24 €
JEFE/A DE VENTAS	1.449,75 €	21.746,24 €
JEFE/A DE ALMACÉN	1.378,98 €	20.684,70 €
JEFE/A DE SUCURSAL	1.378,98 €	20.684,70 €
JEFE/A DE SECCIÓN	1.213,95 €	18.209,22 €
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.449,75 €	21.746,24 €
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	1.355,40 €	20.331,02 €
GRUPO PROFESIONAL 2.º		
VIAJANTE	1.213,95 €	18.209,22 €
CORREDOR/A DE PLAZA	1.213,95 €	18.209,22 €

	Salario mensual	Salario anual
CONTABLE-CAJERO/A	1.355,40 €	20.331,02 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.261,11 €	18.916,59 €
DEPENDIENTE/A DE 1ª	1.155,02 €	17.325,32 €
DEPENDIENTE/A DE 2ª	1.066,54 €	15.998,12 €
GRUPO PROFESIONAL 3.º		
AUX. ADMINISTRATIVO/A DE MÁS DE 5 AÑOS	1.155,02 €	17.325,32 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.066,54 €	15.998,12 €
AYUDANTE	1.066,54 €	15.998,12 €
ORDENANZA, COBRADOR/A	1.119,63 €	16.794,47 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1.066,54 €	15.998,12 €
MOZO/A	1.066,54 €	15.998,12 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.066,54 €	15.998,12 €
GRUPO PROFESIONAL 4.º		
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A 1.º AÑO	1.008,00 €	15.120,00 €
CONTRATO DE FORMACION 2.º AÑO	881,39 €	13.598,40 €
CONTRATO DE FORMACION 1.º AÑO	829,54 €	12.798,50 €
CONTRATO EN PRÁCTICAS		SMI 2023 en proporción al tiempo efectivo

TABLAS SALARIALES 2024. 4% SOBRE TABLAS DE 2023

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO PROFESIONAL 1.º		
ENCARGADO/A GENERAL	1.507,74 €	22.616,09 €
JEFE/A DE COMPRAS	1.507,74 €	22.616,09 €
JEFE/A DE VENTAS	1.507,74 €	22.616,09 €
JEFE/A DE ALMACÉN	1.434,14 €	21.512,09 €
JEFE/A DE SUCURSAL	1.434,14 €	21.512,09 €
JEFE/A DE SECCIÓN	1.262,51 €	18.937,59 €
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.507,74 €	22.616,09 €
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	1.409,62 €	21.144,26 €
GRUPO PROFESIONAL 2.º		
VIAJANTE	1.262,51 €	18.937,59 €
CORREDOR/A DE PLAZA	1.262,51 €	18.937,59 €
CONTABLE-CAJERO/A	1.409,62 €	21.144,26 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.311,55 €	19.673,25 €
DEPENDIENTE/A DE 1ª	1.201,22 €	18.018,33 €
DEPENDIENTE/A DE 2ª	1.109,20 €	16.638,02 €
GRUPO PROFESIONAL 3.º		
AUX. ADMINISTRATIVO/A DE MÁS DE 5 AÑOS	1.201,22 €	18.018,33 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.109,20 €	16.638,02 €

	Salario mensual	Salario anual
AYUDANTE	1.109,20 €	16.638,02 €
ORDENANZA, COBRADOR/A	1.164,42 €	17.466,25 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1.109,20 €	16.638,02 €
MOZO/A	1.109,20 €	16.638,02 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.109,20 €	16.638,02 €
GRUPO PROFESIONAL 4.º		
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A 1.º AÑO	1.048,32 €	15.724,80 €
CONTRATO DE FORMACION 2.º AÑO	916,65 €	13.749,68 €
CONTRATO DE FORMACION 1.º AÑO	862,72 €	12.940,82 €
CONTRATO EN PRÁCTICAS		SMI 2024 en proporción al tiempo efectivo

TABLAS SALARIALES 2025. 3% SOBRE TABLAS DE 2024

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO PROFESIONAL 1.º		
ENCARGADO/A GENERAL	1.552,97 €	23.294,57 €
JEFE/A DE COMPRAS	1.552,97 €	23.294,57 €
JEFE/A DE VENTAS	1.552,97 €	23.294,57 €
JEFE/A DE ALMACÉN	1.477,16 €	22.157,45 €
JEFE/A DE SUCURSAL	1.477,16 €	22.157,45 €
JEFE/A DE SECCIÓN	1.300,38 €	19.505,71 €
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.552,97 €	23.294,57 €
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	1.451,91 €	21.778,59 €
GRUPO PROFESIONAL 2.º		
VIAJANTE	1.300,38 €	19.505,71 €
CORREDOR/A DE PLAZA	1.300,38 €	19.505,71 €
CONTABLE-CAJERO/A	1.451,91 €	21.778,59 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.350,90 €	20.263,45 €
DEPENDIENTE/A DE 1ª	1.237,26 €	18.558,88 €
DEPENDIENTE/A DE 2ª	1.142,48 €	17.137,16 €
GRUPO PROFESIONAL 3.º		
AUX. ADMINISTRATIVO/A DE MÁS DE 5 AÑOS	1.237,26 €	18.558,88 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.142,48 €	17.137,16 €
AYUDANTE	1.142,48 €	17.137,16 €
ORDENANZA, COBRADOR/A	1.199,35 €	17.990,24 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1.142,48 €	17.137,16 €
MOZO/A	1.142,48 €	17.137,16 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.142,48 €	17.137,16 €
GRUPO PROFESIONAL 4.º		
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A 1.º AÑO	1.079,77 €	16.196,54 €

	Salario mensual	Salario anual
CONTRATO DE FORMACION 2.º AÑO	944,14 €	14.162,17 €
CONTRATO DE FORMACION 1.º AÑO	888,60 €	13.329,05 €
CONTRATO EN PRÁCTICAS		SMI 2025 en proporción al tiempo efectivo

TABLAS SALARIALES 2026. 3% SOBRE TABLAS DE 2025

	Salario mensual	Salario anual
GRUPO PROFESIONAL 1.º		
ENCARGADO/A GENERAL	1.599,56 €	23.993,41 €
JEFE/A DE COMPRAS	1.599,56 €	23.993,41 €
JEFE/A DE VENTAS	1.599,56 €	23.993,41 €
JEFE/A DE ALMACÉN	1.521,48 €	22.822,18 €
JEFE/A DE SUCURSAL	1.521,48 €	22.822,18 €
JEFE/A DE SECCIÓN	1.339,39 €	20.090,89 €
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.599,56 €	23.993,41 €
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	1.495,46 €	22.431,94 €
GRUPO PROFESIONAL 2.º		
VIAJANTE	1.339,39 €	20.090,89 €
CORREDOR/A DE PLAZA	1.339,39 €	20.090,89 €
CONTABLE-CAJERO/A	1.495,46 €	22.431,94 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.391,42 €	20.871,36 €
DEPENDIENTE/A DE 1ª	1.274,38 €	19.115,65 €
DEPENDIENTE/A DE 2ª	1.176,75 €	17.651,28 €
GRUPO PROFESIONAL 3.º		
AUX. ADMINISTRATIVO/A DE MÁS DE 5 AÑOS	1.274,38 €	19.115,65 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.176,75 €	17.651,28 €
AYUDANTE	1.176,75 €	17.651,28 €
ORDENANZA, COBRADOR/A	1.235,33 €	18.529,95 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1.176,75 €	17.651,28 €
MOZO/A	1.176,75 €	17.651,28 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.176,75 €	17.651,28 €
GRUPO PROFESIONAL 4.º		
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A 1.º AÑO	1.112,16 €	16.682,44 €
CONTRATO DE FORMACION 2.º AÑO	972,47 €	14.587,04 €
CONTRATO DE FORMACION 1.º AÑO	915,26 €	13.728,92 €
CONTRATO EN PRÁCTICAS		SMI 2026 en proporción al tiempo efectivo