

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 2199

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

#### Sector Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado

*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 de Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado de la provincia de Zaragoza.*

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado de la provincia de Zaragoza, años 2022-2024 (código de convenio 50000935011981), suscrito el día 31 de enero de 2023, de una parte por la Asociación de Mayoristas de Pescado, Asociación de Detallistas de Pescado y Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de la provincia de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 13 de febrero de 2023, requerida subsanación y presentada esta con fecha 23 de marzo 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, 23 de marzo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

#### TEXTO DEL CONVENIO DEL SECTOR DE MAYORISTAS, ASENTADORES Y DETALLISTAS DE PESCADO DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.* — Son partes signatarias del presente convenio provincial, de una parte, la Asociación de Mayoristas de Pescado, la Asociación de Detallistas de Pescado 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) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

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.

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 y personal.* — Este convenio afectará a todas las empresas de mayoristas, asentadores y detallistas de pescados de la provincia de Zaragoza y a todos los trabajadores que presten servicios en las mismas.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.* — La vigencia de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4.º *Denuncia.* — La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia, el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.



Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

**Artículo 5.º Comisión paritaria.**

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

Las funciones específicas serán las siguientes:

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

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

C) La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración en el plazo de siete días desde su recepción.

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

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

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

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

Dirección de la comisión: A efectos de comunicación con la comisión paritaria, el domicilio es: Paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta (CC.OO.) y en Costa, 1, 4.ª planta (UGT), ambos en 50008 de Zaragoza, y en San Jorge, 10, 1.ª planta (sede de ECOS). La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención gestionará la convocatoria de la comisión.

**Artículo 6.º Compensación.** — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad por las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o regionales o por cualquier otra causa.

**Artículo 7.º Absorción.** — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

**Artículo 8.º Garantías personales.** — Cualquier trabajador que disfrute de condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este convenio tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

**Artículo 9.º Retribuciones.** — Las retribuciones del personal para los años 2022, 2023 y 2024 serán las reflejadas en las tablas salariales anexas a este convenio.

Para el año 2022, los salarios se incrementarán en el 3,5% sobre la tabla salarial de 2021 y figuran como anexo I.

Para el año 2023, los salarios se incrementarán en el 2,5% sobre la tabla salarial de 2022 y figuran como anexo II.

Para el año 2024, los salarios se incrementarán en el 2% sobre la tabla salarial de 2023 y figuran como anexo III.

Atrasos: El pago de los mismos se realizará dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la fecha de publicación.

**Revisión salarial.** — Se establece una revisión salarial para el año 2024, en el caso de que la suma del IPC real de los años 2022, 2023 y 2024 exceda del 8%.

# BOPZ

Esta revisión salarial consistirá en el 100% de la diferencia del exceso resultante entre el 8% de la subida pactada y la cantidad resultante de la suma de los IPC reales de 2022, 2023 y 2024 para el caso de que dicha cantidad sea inferior al 12%, y del 12% en caso de que la cantidad resultante sea superior a esta cifra y no tendrá carácter retroactivo, sin generar derecho en ningún caso al cobro de atrasos. El 50% se abonará en una paga compensatoria en 2025, teniendo derecho a cobrarla el personal de alta en la empresa en la fecha de publicación de la revisión salarial; y el otro 50% se aplicará a las tablas salariales de 2024, quedando estas como definitivas del año 2024, sin generar atrasos y sirviendo de base de cálculo para los incrementos que se pacten para 2025.

**Artículo 10. Gratificaciones.** — Las empresas abonarán a los trabajadores las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, a razón de una mensualidad, calculada sobre los salarios de este convenio, más antigüedad o *ad personam*. La paga de julio podrá abonarse por las empresas a partir del 1 de junio.

**Paga de marzo.** — La anteriormente denominada paga de beneficios se pagará en marzo bajo este nuevo nombre, abonándose según el salario actualizado del año en curso, aun cuando pueda ser prorrateada por acuerdo con los trabajadores y en las mismas condiciones que se abonan las pagas extraordinarias.

**Artículo 11. Vacaciones.** — Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales, y se disfrutarán, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, entre los meses de junio a septiembre, en consonancia con las necesidades de la empresa.

Deberán ser concertadas, en todo caso, con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el descanso semanal del trabajador ni con día festivo.

En el caso de coincidir días de vacaciones con una situación de incapacidad temporal estos se disfrutarán en otra fecha a acordar entre empresa y trabajador. Las trabajadoras en situación de baja o permiso maternal y los padres en la suspensión por paternidad mantendrán su derecho al disfrute efectivo.

El disfrute del período de vacaciones podrá acumularse al de descanso por maternidad y al del derecho de lactancia acumulado en días completos.

**Artículo 12. Antigüedad.** — A partir de la fecha de publicación del convenio (2014-2017), 26 de julio de 2014 (BOPZ núm. 170), desapareció el complemento de antigüedad. En consecuencia, ningún trabajador que ingresara en la empresa a partir del 1 de enero de 2015 generó derecho al percibo de este complemento y el período transitorio finalizó el 26 de julio de 2018 (art. 12 del convenio colectivo 2018-2021, BOPZ núm. 155, de 9 de julio de 2019).

A partir del cumplimiento de este último cuatrienio (26 de julio de 2018), la cantidad resultante pasó a denominarse complemento *ad personam*, que se revaloriza anualmente con el IPC real del año anterior, no pudiéndose compensar ni absorber

**Artículo 13. Quebranto de moneda.** — Los cobradores de garita percibirán un plus mensual en concepto de quebranto de moneda que figura en las tablas de cada año. Para el año 2024 se aplicarán, en su caso, los criterios de revisión establecidos en el artículo 9 del presente convenio.

Aquellas empresas que decidan abonar este concepto a los trabajadores con categoría profesional de conductores/as, repartidores/as, que realicen cobros de mercancía entregada, pagarán la misma cantidad que a los cobradores de garita. En caso de que decidieran no abonarlo, será la empresa la que asuma la totalidad de los descuadres que pudieran producirse.

**Artículo 14. Plus de transporte.** — Se establece un plus de transporte mensual para todos los afectados por este convenio, que figura en las tablas de cada año. Para el año 2024 se aplicará, en su caso, los criterios de revisión establecidos en el artículo 9 del presente convenio.

En caso de que la empresa se traslade o esté ubicada en una zona donde no exista transporte urbano, o existiendo transporte urbano este no sea compatible con los horarios del trabajador, la empresa abonará al trabajador/a el presente plus de transporte incrementado en un 50% en proporción respecto a los días en los que exista la incompatibilidad de horarios.

Artículo 15. *Jornada laboral.* — La jornada de trabajo será de lunes a sábado, y tendrá una duración anual de 1.806 horas para 2022, 1.803 horas para 2023, 1.800 horas para 2024 de trabajo efectivo. El personal que por la índole de su trabajo tenga que acudir al Mercado de Pescados (Mercazaragoza) disfrutará de jornada continuada.

Los trabajadores disfrutarán de un día de licencia retribuida al año, sin que ello afecte a la obligación de realizar la totalidad de las horas de trabajo efectivo.

*Flexibilización de la jornada de trabajo (distribución irregular de la jornada)*

Lo acordado dentro de esta materia se realiza al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante ochenta días al año, manteniendo como jornada máxima diaria nueve horas, como jornada máxima semanal cuarenta y cinco horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida.

Esta flexibilización no será de aplicación a los trabajadores eventuales ni a los que se encuentren contratados a tiempo parcial.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

A) Las empresas deberán comunicarlo al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de siete días a la fecha en que deba tener lugar la modificación de jornada.

B) La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de tres meses anteriores o posteriores a las fechas en que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural. El trabajador podrá elegir su compensación en jornadas completas y la fecha de disfrute.

C) De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.

Artículo 16. *Horario de trabajo.* — La hora de iniciación del trabajo para el personal de las empresas afectadas por el presente convenio será desde la 1:00 horas para mayoristas y desde las 4.00 horas para el resto.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% del salario hora ordinario.

Artículo 17. *Cese en la empresa.* — El personal afectado por el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa habrá de comunicarlo a la dirección de esta al menos con quince días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la debida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 18. *Maternidad/Lactancia.* — A petición del progenitor, se podrán acumular entre sí los períodos de vacaciones, las horas de lactancia acumuladas en días y el permiso por nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento.

La acumulación de las horas de lactancia consistirán en quince días completos.

Artículo 19. *Indemnización por defunción e incapacidad permanente.* — En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos de pertenencia a la empresa, queda esta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma. Además de ella, las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a concertar en el plazo de un mes desde la firma de este convenio una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio que a continuación se indican:

Incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y/o fallecimiento derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional: El capital asegurado será a partir del segundo mes de la publicación del convenio y durante el resto de su vigencia la cantidad será de 18.600 euros.

Artículo 20. *Ropa de trabajo.* — La empresa entregará a todos los trabajadores afectados por este convenio, dos fundas o pantalones bombachos y un par de botas



por año, y un anorak a cada uno de los trabajadores con, al menos, seis meses de antigüedad en la empresa, para cada dos años.

Artículo 21. *Plus frío negativo y positivo.* — Los trabajadores que no ostenten la categoría profesional de camaristas (nota: la categoría de camaristas deja de percibir este plus, incorporando su cuantía revalorizada en el salario anual —ver tablas—) y desarrollen principal y permanentemente su trabajo en salas con temperatura regulada inferior a 0 °C y no superior a 12 °C, tendrán derecho a la percepción del presente plus, entendiéndose como principal que, al menos, tres cuartas partes de su jornada diaria la realicen en este tipo de salas.

Este plus será de 276,78 euros anuales para 2022, de 283,70 para el año 2023 y de 289,37 para el año 2024, que se percibirá mensualmente proporcionalmente a la jornada de trabajo efectivo del trabajador. No tendrá la consideración de absorbible ni compensable y se revalorizará anualmente en base a los incrementos anuales pactados.

Artículo 22. *Categorías profesionales.* — Se establecen las categorías reseñadas en la tabla salarial. Se accede a la categoría de mozo especialista llevando dos años en la misma empresa.

Artículo 23. *Derechos sindicales.* — Se estará en esta materia a lo que al respecto figura en la legislación vigente.

Todos aquellos representantes de los trabajadores que tengan hasta quince horas mensuales de crédito horario, en caso de ser convocados por los sindicatos a cursos de formación sindical y previa justificación del curso por parte del sindicato, podrán acumular sus horas sindicales por períodos trimestrales. 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 designando el representante de los trabajadores en el que recaiga la acumulación.

Los representantes 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 24. *Nocturnidad.* — Las horas trabajadas durante el período de entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el horario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, tendrán una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Artículo 25. *Incapacidad temporal.* — En los supuestos de incapacidad temporal derivados de cualquier contingencia, excepto accidente no laboral, las empresas abonarán el 100% del salario a partir del vigésimo primer día y por un período máximo de dieciocho meses.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o contingencia profesional y riesgo por embarazo, el complemento hasta el 100% se abonará desde el primer día y durante dieciocho meses.

Artículo 26. *Contrato de relevo.* — Las empresas se comprometen a acceder a las solicitudes de jubilación parcial y anticipada que formulen los trabajadores, en los términos que legalmente están estipulados en cada momento, comprometiéndose a la contratación de un trabajador relevista.

Artículo 27. *Licencias y permisos retribuidos.* — Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes salvedades:

—Tres días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. En caso de que fuera necesario el desplazamiento, dicho permiso será de cinco días.

—Cinco días por fallecimiento de familiar de primer grado.

—Hasta doce horas para acudir al médico propio o de los hijos menores de 16 años o ascendientes de primer grado que sean dependientes, con la pertinente posterior justificación.

—Tres días por hospitalización de familiares hasta segundo grado.

# BOFN

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

—Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

Licencias y permisos no retribuidos:

—Una hora diaria para atender a hijos menores hospitalizados.

—Un día de boda de familiar hasta 2.º grado.

—Veinte horas anuales para acudir al médico propio, de los hijos o de ascendientes en primer grado que sean dependientes, con la posterior justificación. Siempre que coincida con el horario del trabajador y no sea posible cambiar las citas médicas.

—Para la realización de exámenes de carácter oficial u oposiciones, por el tiempo indispensable incluyendo tiempo de desplazamiento, previo aviso y justificación.

—Todos los trabajadores podrán disponer de una licencia no retribuida de hasta quince días laborables por motivos personales, que no se podrán acumular ni a los períodos de descanso, vacaciones, fiestas, excedencias, licencias y permisos.

—Aquellos trabajadores que sean tutores legales de menores de edad, podrán disponer de las horas necesarias no retribuidas, o de la modificación de su horario, en las ocasiones en las que el trabajador de manera puntual necesite acudir o acompañar a hijos menores que sufran cualquier tipo de acoso a reuniones o consultas especializadas.

Artículo 28. *Período de prueba.* — El período de prueba queda concertado en dos meses de duración, salvo para el personal titulado, que será de seis meses.

Artículo 29. *Movilidad funcional.* — Solo podrá realizarse, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de las categorías equivalentes.

Artículo 30. 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, aun 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 del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima de un año podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una 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 31. *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 vengán obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 32. *Guarda legal.* — Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad 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. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 33. *Seguridad y salud laboral.* — 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 estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector del ámbito del convenio.

# BOPZ

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido, la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Las horas empleadas en los reconocimientos que sean legalmente obligatorios se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Artículo 34. Inaplicación de las condiciones del convenio. Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas de seis o más trabajadores que no tengan representación legal de los trabajadores estarán obligadas a comunicar por escrito a la comisión paritaria el inicio del proceso consultivo.

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

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

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará 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 en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

# N P O B

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.

**Artículo 35. 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).

**Artículo 36. 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/as otros/as.

En este sentido, los comités de salud laboral y delegados/as 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 del 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 37. *Excedencia forzosa por designación o elección de cargo público.* — Se concederá por la designación o elección de cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo para el que fue designado o elegido.

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — En todo lo no pactado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio de ámbito nacional y demás disposiciones legales vigentes.

En relación con el establecimiento de grupos profesionales se estará a lo pactado en el Acuerdo Marco de Comercio de ámbito nacional (AMAC).

Segunda. — Los derechos estipulados en el presente convenio para los cónyuges de los trabajadores se extenderán a las parejas de hecho que se encuentren debidamente legalizadas mediante la inscripción en el correspondiente Registro.

Tercera. — *Desconexión digital.*

Con el fin de contribuir al derecho a la intimidad de la persona trabajadora en relación con el entorno digital y a la desconexión establecido en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores; las empresas podrán establecer los protocolos necesarios en la empresa para cumplir dichos objetivos.

Cuarta. — *Brecha de género.*

Se garantizará el cumplimiento de lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores de igualdad de remuneración por razón de sexo.

#### ANEXO I

##### Tablas salariales 2022

(3,5% sobre tablas salariales 2021)

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	933,33	14.000,00
Mozo especialista	935,81	14.037,15
Camarista	954,26	14.313,93
Conductor/a repartidor/a	935,81	14.037,15
GRUPO II		
Ayudante mostrador 2. <sup>a</sup>	933,33	14.000,00
Ayudante mostrador 1. <sup>a</sup>	933,33	14.000,00
Dependiente/a de 2. <sup>a</sup>	935,81	14.037,15
Dependiente/a 1. <sup>a</sup>	970,70	14.560,50
GRUPO III		
Auxiliar administrativo/a 2. <sup>a</sup>	933,33	14.000,00
Auxiliar administrativo/a 1. <sup>a</sup>	933,33	14.000,00
Oficial administrativo/a	970,70	14.560,50
Contable	1.005,85	15.087,75
Quebranto moneda (art.13)	18,15	
Plus transporte (art.14)	61,53	

Contrato de formación en alternancia: SMI 2022 en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato en prácticas: SMI 2022 en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

ANEXO II  
*Tablas salariales 2023*  
 (2,5% sobre tablas salariales 2022)

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	956,66	14.349,90 o SMI 2023
Mozo especialista	959,21	14.388,15 o SMI 2023
Camarista	978,12	14.671,78 o SMI 2023
Conductor/a repartidor/a	959,21	14.388,15 o SMI 2023
GRUPO II		
Ayudante mostrador 2. <sup>a</sup>	956,66	14.349,90 o SMI 2023
Ayudante mostrador 1. <sup>a</sup>	956,66	14.349,90 o SMI 2023
Dependiente/a de 2. <sup>a</sup>	959,21	14.388,15 o SMI 2023
Dependiente/a 1. <sup>a</sup>	994,97	14.924,55 o SMI 2023
GRUPO III		
Auxiliar administrativo/a 2. <sup>a</sup>	956,66	14.349,90 o SMI 2023
Auxiliar administrativo/a 1. <sup>a</sup>	956,66	14.349,90 o SMI 2023
Oficial administrativo/a	994,97	14.924,55 o SMI 2023
Contable	1.031,00	15.465,00
Quebranto moneda (art.13)	18,60	
Plus transporte (art.14)	63,07	

Contrato de formación en alternancia: SMI 2023 en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato en prácticas: SMI 2023 en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

NOTA: A las categorías profesionales cuya cuantía anual queden por debajo del SMI anual 2023 (15.120 euros) se les aplicará este último.

ANEXO III  
 Tablas salariales 2024  
 (2% sobre tablas salariales 2023)

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	975,79	14.636,85 o SMI 2024
Mozo especialista	978,39	14.675,85 o SMI 2024
Camarista	997,68	14.965,22 o SMI 2024
Conductor/a repartidor/a	978,39	14.675,85 o SMI 2024
GRUPO II		
Ayudante mostrador 2º	975,79	14.636,85 o SMI 2024
Ayudante mostrador 1.ª	975,79	14.636,85 o SMI 2024
Dependiente/a de 2.ª	978,39	14.675,85 o SMI 2024
Dependiente/a 1.ª	1.014,87€	15.223,05 o SMI 2024
GRUPO III		
Auxiliar administrativo/a 2.ª	975,79	14.636,85 o SMI 2024
Auxiliar administrativo/a 1.ª	975,79	14.636,85 o SMI 2024
Oficial administrativo/a	1.014,87	15.223,05 o SMI 2024
Contable	1.051,62	15.774,30 o SMI 2024
Quebranto moneda (art.13)	18,97	
Plus transporte (art.14)	64,33	

Contrato de formación en alternancia: SMI 2024 en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato en prácticas: SMI 2024 en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

NOTA: A las categorías profesionales cuya cuantía anual queden por debajo del SMI anual para 2024 se les aplicará este último.