

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6.321

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza (código de convenio 50000055011981), suscrito el día 14 de marzo de 2019, de una parte por la Asociación Empresarial de Distribuidores de Alimentación de Zaragoza (AEDA), en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., UGT y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 22 de mayo de 2019, requerida subsanación y presentada esta con fecha 2 de julio de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 11 de julio de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ALMACENAJE Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA

TÍTULO I

DERECHOS INDIVIDUALES

Preámbulo

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo, formada por la parte empresarial por representantes de la Asociación Empresarial de Distribuidores de Alimentación de Zaragoza (AEDA) y por la parte social por representantes de las centrales sindicales de CCOO, UGT y OSTA, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO I

ÁMBITO Y REVISIÓN

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente convenio afectará a todas las empresas que desarrollen la actividad de almacenaje y distribución dentro del sector del comercio de alimentación y aquellas que, disponiendo de almacenes propios, lleven a cabo la actividad detallista con establecimientos de venta directa al público de alimentación aunque la venta de dichos productos no sea en exclusiva. Afectará igualmente a los trabajadores que presten servicios en las mismas, cuya actividad haya estado regida a efectos laborales por la Ordenanza Laboral de Comercio.



En el caso de que la empresa disponga de almacén o almacenes fuera de la provincia de Zaragoza y a su vez disponga de una red de tiendas de actividad de detallistas dentro de la provincia de Zaragoza, la empresa estará obligada a aplicar este convenio a los trabajadores vinculados a la red de tiendas ubicadas en dicha provincia.

Art. 2.º Ámbito territorial.

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Art. 3.º Ámbito personal.

Las disposiciones de este convenio colectivo afectan a todos los trabajadores que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en los artículos 1-3.º y 2.º del 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.

Asimismo no se incluye en el presente convenio a los trabajadores pertenecientes al grupo directivo.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos colectivos o pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación.

Art. 4.º Ámbito temporal.

La vigencia general del presente convenio se iniciará a partir del día 1 de enero de 2018, finalizando el 31 de diciembre del año 2020. Los efectos económicos serán desde el día 1 de enero 2019.

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

CAPÍTULO II

Art. 6.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación laboral vigente en cada momento, es facultad de la dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Art. 7.º Ingresos.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio, comprometiéndose las empresas a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Al trabajador contratado se le hará entrega, dentro de los diez días en que comience a prestar sus servicios, de una copia sellada de su contrato.

Art. 8.º Periodos de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal establecida en el artículo 10 del presente convenio colectivo:



Grupos I y II: Seis meses.

Grupos III y IV: Tres meses para contratos indefinidos, y dos meses para resto de contratos, excepto contrato en prácticas que será de tres meses, según artículo 15.B), apdo. A, Letra C, de este convenio.

Los períodos serán de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba la situación de incapacidad temporal.

El período de prueba para los contratos a tiempo parcial se determinará por el cálculo de la prestación efectiva del trabajo en proporción al general establecido en este artículo.

Art. 9.º *Cese en la empresa.*

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa habrá de comunicarlo a esta con quince días, al menos, de antelación a la fecha en que haya de cesar en el servicio, salvo que la duración de la relación laboral no haya superado los seis meses, en cuyo caso, el plazo de preaviso se reducirá a siete días.

El incumplimiento por parte de trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el aviso.

Las empresas, en los contratos de duración determinada superior a seis meses, salvo en los contratos de obra y servicio e interinidad, deberán preavisar del cese al trabajador con quince días de antelación. El incumplimiento de dicho preaviso generará asimismo la obligación de su abono, en cuantía de tantos días como se hubiera demorado el mismo.

En el momento en que la empresa comunique al trabajador la finalización de la relación laboral, le deberá entregar una propuesta de finiquito, en la que se especificará clara e individualmente, los conceptos que formen parte del mismo. Del finiquito queda expresamente excluida, y por tanto no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad devengada en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos y la revisión salarial pactada para el presente convenio.

El trabajador podrá exigir en el momento de la firma del finiquito la presencia de su representante legal.

Art. 10. *Clasificación personal. Grupos profesionales.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

GRUPO I.

Están comprendidos en este grupo aquellos que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generadas, marcando objetivos y determinados modos de obtenerlos, y que afecta a un área, dirección y jefatura básica de la organización.

Categorías:

- Director/a general.
- Director/a de área funcional.
- Director/a de división.

GRUPO II.

Nivel 1.

Están comprendidos en este grupo aquellos cuyas decisiones y acciones están sujetos a prácticas y procedimientos amplios, dirigidos a la consecución de resultados operacionales.

Categorías:

- Jefe/a de ventas.
- Jefe/a de almacén.
- Jefe/a de departamento.
- Analista.

Nivel 2.

Están comprendidos en este grupo aquellos puestos que exigen una competencia técnica media, con una pericia o habilidad sistemática en actividades y/o procesos técnicos o administrativos que tengan un cierto grado de complejidad, estando o no estandarizados. Su nivel de autonomía queda circunscrita por modos de hacer amplios, permitiéndose amplitud en la elección o adaptación de prácticas y procedimientos.

Categorías:

- Jefe/a de inspección.
- Subjefe/a de almacén.
- Jefe/a de sección administrativa.
- Programador/a.
- Contable.
- Intérprete.

GRUPO III.

Nivel 1.

Están en este nivel los puestos a los que se les establecen prácticas o procedimientos estandarizados y en el que el titular debe aplicar la solución adecuada a cada situación. Pueden liderar un grupo amplio de personas con autonomía para interpretar normas recibidas.

Categorías:

- Inspector/a.
- Supervisor/a.
- J. sucursal.
- J. sección de almacén.
- Cajero/a.
- Secretaria/o de dirección.
- Oficial administrativo.

Nivel 2.

Están comprendidos en este nivel los puestos que se les establecen las instrucciones o reglas de trabajo que debe seguir con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar y dirigir las tareas de un equipo participando en la ejecución de las mismas.

Categorías:

- Encargado/a de establecimiento.
- Dependiente/a.
- Conductor/a.
- Mecánico/a.
- Operador/a.

GRUPO IV.

Están comprendidos en este grupo aquellos puestos a los que se les indica cómo deben efectuar su trabajo del modo más exacto posible; su responsabilidad está limitada al estricto cumplimiento de las normas señaladas y las instrucciones recibidas.

Nivel 1.

Categorías:

- Auxiliar de caja.
- Viajante.
- Personal autoventas.
- Mozo/a especializado.
- Auxiliar administrativo.
- Perforista.
- Inventarista.

Nivel 2.

Categorías:

- Ayudante/a de dependiente.
- Cobrador/a.
- Mozo/a.
- Vigilante.
- Telefonista.
- Limpiador/a.

Art. 11. *Categorías profesionales.*

En las disposiciones transitoria y final y durante la vigencia del presente convenio figurará la distribución de las categorías profesionales actuales en los grupos profesionales correspondientes.



Art. 12. Creación de nuevos puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo de nueva creación, en atención a las funciones o tareas que le sean propias, serán encuadrados por la empresa en el grupo profesional que corresponda con comunicación al comité intercentros y a la comisión paritaria del convenio.

Los trabajadores de la empresa, tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan, siempre que reúnan los requisitos idóneos para ello.

Art. 13. Inclusión del grupo profesional en el recibo salarial.

El grupo profesional y nivel correspondiente en el que está encuadrado cada trabajador deberá figurar en el recibo de nómina.

Asimismo figurarán en dicho recibo de nómina, la denominación de los conceptos retributivos.

Art. 14. Igualdad en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza, discapacidad, etc.

Art. 15. Contratación.

A) DISPOSICIONES GENERALES.

La contratación de trabajadores se producirá mediante la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación laboral de aplicación general, de acuerdo con la finalidad establecida para cada una de ellas, y atendiendo a las especificidades previstas en el presente convenio para cada caso.

En todo caso, en materia de contratación se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Las especificidades que para cada caso o modalidad contractual se prevén en el presente convenio entrarán en vigor al día siguiente al de la firma del mismo.

b) No se producirá ningún tipo de discriminación de los trabajadores eventuales y temporales respecto de los trabajadores fijos. Con relación a las percepciones salariales, horas extras, vacaciones, libranza semanal, licencias, uniformidad y cualquier otra mejora o beneficio social de que disfruten los trabajadores fijos, se aplicarán a los trabajadores eventuales, temporales y a tiempo parcial, de acuerdo con la naturaleza y duración de su contrato, siempre que sean compatibles con las mismas, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y atendiendo igualmente al carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieren corresponderles.

c) Las previsiones que en este convenio se establecen en materia de contratación no implican en modo alguno que las posibilidades de contratación de las empresas queden limitadas a las que son objeto de tratamiento en el presente convenio, de tal modo que cualquier nueva previsión legal en la materia que pudiera establecer una nueva modalidad contractual, así como las que no son objeto de regulación en este convenio, serán desde luego aplicables a las empresas.

d) Los trabajadores vinculados por contratos de trabajo temporales, cuya duración encadenada haya excedido el límite de veinticuatro meses dentro de un período de treinta, serán transformados en contratos indefinidos.

B) DISPOSICIONES ESPECÍFICAS PARA ALGUNAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

A) Contrato de trabajo en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

a) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración contractualmente previsto, excepto pacto expreso en contrario respecto de tal eventualidad que figure consignado en el contrato.

b) La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será la establecida en el presente convenio colectivo para los trabajadores de aquellas categorías en las que se desarrollen tareas iguales o equivalentes a las asignadas a los contratados en prácticas, todo ello en proporción a la duración de la jornada fijada contractualmente.

c) El período de prueba para los trabajadores contratados en prácticas será de tres meses.

B) Contrato para obra o servicio determinado.

De conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y sin que esta enumeración tenga carácter limitativo, pues podrá utilizarse esta



modalidad contractual para cualquier supuesto que responda a las previsiones de dicho precepto. Se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obra o servicio determinado, los siguientes:

a) Campañas promocionales específicas.

b) Proyectos o estudios específicos de cualquier indole en todas las áreas de la empresa.

Sin perjuicio del cumplimiento de las previsiones formales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que la duración prevista para las obras que se traten de contratar no exceda de un año, podrá utilizarse un solo documento para la contratación de varias obras diferentes, concretando el trabajo a desarrollar en cada caso y el momento en que se iniciará su realización.

C) Contratación eventual.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, de conformidad con la normativa vigente. En caso de que concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de dicho límite.

En caso de concertarse el contrato por una duración inferior a la máxima establecida, solo se podrá realizar una prórroga del mismo.

D) Contratación de interinos.

Los contratos de interinidad se podrán utilizar para sustituir trabajadores en todo tipo de situaciones en que las ausencias de los mismos de sus puestos de trabajo no impliquen la extinción de sus contratos. A tales efectos, y sin que esta enumeración tenga carácter cerrado, sino puramente enunciativo, se podrá utilizar la contratación de interinos para los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores.

E) Contrato para la formación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente, con las siguientes especificaciones:

a) La duración mínima de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni la máxima superior a dos años. Las prórrogas podrán realizarse por períodos de seis meses, hasta alcanzar el señalado tope máximo de dos años.

b) Podrán realizarse contratos utilizando esta modalidad contractual para los puestos de trabajo de auxiliar de caja, auxiliar administrativo y demás puestos de trabajo cualificados. Quedan expresamente excluidos de esta figura contractual los puestos de trabajo de mozo, telefonista, limpiador y cobrador.

c) La retribución anual bruta que percibirán en cada momento, en función de la duración del contrato, los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la siguiente:

Para trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años: Para el año 2018, 10.412,98 euros, 10.517,11 euros para el año 2019 y 10.622,28 euros para el año 2020.

Para trabajadores mayores de 21 años incluidos en alguno de los colectivos establecidos en el R.D. Ley 5/2006: primer y segundo año, 100% del salario base por categoría.

Teniendo en cuenta las especiales características del contrato de formación, especialmente sus rasgos formativos, se deja constancia expresa de que las remuneraciones previstas para cada uno de los años de duración del contrato en el apartado anterior comprenden las percepciones íntegras de los trabajadores en formación por todos los conceptos, y sin que, por consiguiente, les sea de aplicación ningún otro concepto derivado de la normativa general o del presente convenio. Tales retribuciones se percibirán en doce mensualidades, cada una de ellas llevará incorporada la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

d) Podrá establecerse en el contrato que el tiempo dedicado a formación teórica se concentre, y que su realización se produzca bien al principio o bien durante la vigencia del contrato, siempre que la misma no se haya agotado.

F) Contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

BOE

a) Las empresas facilitarán la jubilación parcial a aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales al efecto, lo soliciten, efectuando las formalidades que conduzcan al establecimiento del correspondiente contrato de relevo.

b) Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo deberá pertenecer al grupo profesional al que pertenezca el jubilado parcialmente.

Con fecha 18 de febrero de 2013 se registró en el INSS, en cumplimiento del artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que los/as trabajadores/as que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente; para ello las empresas deberán certificar ante el INSS que el trabajador/a estaba en la empresa antes del mencionado registro.

G) Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos a tiempo parcial de duración igual o inferior a cuatro horas diarias, serán realizados en jornada continuada.

Art. 16. *Cambio de centro de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá acordar el traslado de los trabajadores de un centro a otro, incluso de localidades distintas, siempre que dicho traslado se realice a centros que están ubicados dentro de la misma provincia.

Cuando dicho traslado suponga cambio de residencia se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando dicho traslado no exija cambio de residencia, pero la distancia entre el nuevo centro de trabajo y el domicilio habitual del trabajador se incremente en una distancia igual o superior a 50 kilómetros, las empresas deberán abonar los mayores gastos de locomoción, si estos se produjeran, o facilitar el medio de transporte, salvo acuerdo entre las partes que, de forma global, supongan una mejora en la situación del trabajador.

Art. 17. *Trabajos de distinto grupo.*

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el cual posibilita la movilidad funcional dentro del grupo profesional.

Art. 18. *Protección a la maternidad y paternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación Familiar, y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, con las siguientes especificaciones:

La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho por prescripción o certificación facultativa al cambio de puesto de trabajo, cuando se demuestren que las condiciones de trabajo, toxicidad, penosidad, peligrosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose la reincorporación a su puesto de trabajo habitual después de concluida la baja por maternidad.

La empresa designará a la persona que se vea afectada por la permuta, quien por el carácter de provisionalidad de la situación volverá a su anterior puesto cuando la embarazada se reincorpore después de concluida la baja por maternidad. Dada la excepcionalidad de esta situación, la remuneración a percibir será (siempre que no sea menor) la correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe mientras dure dicha situación.

En supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más a partir del segundo.

La paternidad tendrá los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa vigente en materia de permisos, etc.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.



No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

La empresa deberá facilitar, en el momento que una trabajadora comunique que está embarazada, el procedimiento a seguir para la solicitud de suspensión del contrato por riesgo en el embarazo.

A petición de la madre, se podrá acumular el período de lactancia legal tanto a la baja de maternidad como al período de vacaciones. Asimismo, se podrá acumular el período de lactancia para su disfrute en días completos. El permiso por lactancia acumulada en días completos será de doce días laborables.

En los supuestos de adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción y acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada.

Art. 19. Excedencia por maternidad o paternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de este o de la fecha de resolución judicial o administrativa en el caso de adopción. Durante los dieciséis primeros meses de excedencia, a contar desde el nacimiento del hijo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mencionado plazo de dieciséis meses la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. Personal con discapacidad.

Las empresas acoplarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

CAPÍTULO IV

SALARIO

Art. 21. Estructura salarial.

Las retribuciones de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán integrados por el salario base y los complementos salariales.

Art. 22. Salario base.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

El salario base remunerará la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio y los períodos de descanso legalmente establecidos.

En el importe del salario base de grupo se encuentran incluidas las dos pagas extraordinarias y la paga de marzo.

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio se entienden distribuidas en quince pagas iguales para un año natural.

Art. 23. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario por cualquier otro concepto distinto al salario base de grupo.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- a) Personales. En atención a las condiciones personales del trabajador.
- b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto.
- c) Por cantidad o calidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

Art. 24. Complementos de puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable y se dejará de percibir en el momento que se deje de prestar.

Complemento de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución incrementada en un 20% sobre el salario base de grupo.

Complemento por trabajo en cámaras frigoríficas: el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo mínimo del 25% de su jornada laboral diaria, percibirá un plus del 20% sobre el salario base de grupo, por día trabajado.

Art. 25. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.

Se entiende por complementos de calidad y cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

Los complementos de calidad y cantidad de trabajo no tendrán carácter consolidable.

Art. 26. Complemento personal de antigüedad (ad personam).

Se estará a lo pactado entre las partes en el convenio colectivo anterior, cuya fecha de publicación en el BOPZ fue el día 17 de enero de 2015.

Art. 27. Gratificaciones extraordinarias.

El importe de las gratificaciones de julio, Navidad y marzo será el de una mensualidad, correspondiente al salario base de convenio, incrementado, en su caso, con las cantidades correspondientes al complemento personal de antigüedad (*ad personam*) y demás complementos personales.

La paga extra de marzo podrá ser prorrateada mensualmente por libre decisión de las empresas y las de verano y navidad podrán prorratearse previo acuerdo de las empresas con sus respectivos comités de empresa.

Art. 28. Retribuciones para los años 2018, 2019 y 2020.

Los salarios bases anuales para los años 2018, 2019 y 2020 serán los siguientes para cada grupo profesional.

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio, se acuerdan los siguientes incrementos porcentuales consolidables aplicables al salario base que perciban los trabajadores:

Año 2018: 1,75% con efectos del día 1 de enero de 2019 (sin atrasos).

Año 2019: 1,80% con efectos del día 1 de enero de 2019.

Año 2020: 1,90% con efectos del día 1 de enero de 2020.

SALARIO MÍNIMO ANUAL GARANTIZADO

TABLAS SALARIALES

2018

Grupo II	
Nivel 1	19.156,17 euros
Nivel 2	18.061,26 euros
Grupo III	
Nivel 1	16.865,48 euros
Nivel 2	15.712,75 euros
Grupo IV	
Nivel 1	14.790,48 euros
Nivel 2	13.281,97 euros

2019

Grupo II	
Nivel 1	19.500,98 euros
Nivel 2	18.386,36 euros
Grupo III	
Nivel 1	17.169,05 euros
Nivel 2	15.995,57 euros
Grupo IV	
Nivel 1	15.056,70 euros
Nivel 2	13.521,04 euros

2020

Grupo II	
Nivel 1	19.871,49 euros
Nivel 2	18.735,70 euros
Grupo III	
Nivel 1	17.495,26 euros
Nivel 2	16.299,48 euros
Grupo IV	
Nivel 1	15.342,77 euros
Nivel 2	13.777,93 euros

Art. 29. Revisión salarial.

Para el año 2021, en caso de que la suma de los IPC reales de los años 2018 al 2020 superen el incremento salarial pactado, que asciende en global en un 5,45%, se actualizarán las tablas salariales del convenio del año 2021 con un tope máximo del 1,05%, sin efectos retroactivos. Estas tablas salariales quedarán como definitivas y servirán como base para el incremento que se pacte para el año 2021.

La cifra del 1,05% es el resultado de calcular la diferencia entre el IPC máximo acumulado limitado al 6,50% y la suma de los incrementos salariales pactados durante la vigencia del convenio.

En todo caso, se acuerda que la revisión salarial pactada no tendrá carácter retroactivo, ni generará por lo tanto derecho a la percepción de cantidad alguna en concepto de atrasos.

Art. 30. Salario garantizado en 2021 para el grupo IV nivel 2.

Para los trabajadores incluidos en este grupo y nivel, con efectos del día 1 de enero de 2021, se les garantiza un salario bruto anual de 14.000 euros, no teniendo carácter retroactivo, ni generando por lo tanto derecho a la percepción de cantidad alguna en concepto de atrasos.

Art. 31. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por las empresas (mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o equivalentes). Análogamente servirán las presentes condiciones

para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o jurisdiccionales en el futuro, siempre que las contenidas en el presente convenio resulten superiores consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 32. Paga firma convenio.

Los trabajadores que presten sus servicios con anterioridad al día 19 de octubre de 2018, fecha en la que tuvo lugar el preacuerdo del convenio colectivo, percibirán una paga de 100 euros brutos en la nómina siguiente al mes de la publicación en el BOPZ del futuro convenio colectivo.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 33. Jornada máxima.

Durante los años de vigencia del convenio, la jornada quedará fijada en 1.780 horas anuales de trabajo efectivo.

Art. 34. Distribución de la jornada.

La distribución de la jornada establecida en el artículo anterior se realizará en cada empresa de acuerdo con la legislación en vigor.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, dispondrán de un día de descanso, que podrá disfrutarse junto a uno de los períodos vacacionales o de forma separada, siendo necesario en el último caso que el día se fije de mutuo acuerdo entre la empresa y cada trabajador atendiendo a las necesidades organizativas de la empresa. En cualquiera de los casos el reseñado día de descanso no se computará a efectos de bolsa de vacaciones.

En cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere al descanso semanal, el descanso del medio día podrá ser separado con respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. En este último caso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, podrán acumularse los descansos semanales para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cinco semanas.

Las empresas que hasta la fecha tuvieran establecidas condiciones especiales de horario los días 24 y 31 de diciembre continuarán efectuándolo.

En cada centro de trabajo, se elaborará en el mes de enero de cada año el calendario laboral y el cuadro horario del mismo.

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

Flexibilización de la jornada de trabajo:

Lo acordado en esta materia sustituye la flexibilización y distribución irregular de la jornada del 5% como mínimo, establecida en la reforma de la negociación colectiva en el RDL 7/2011 de 10 de junio.

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/as trabajadores/as 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/a y a los representantes legales de este/a con una antelación mínima de siete días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

b) La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de tres meses antes o después de las fechas en las que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural.

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

Art. 35. Jornada de verano.

En las empresas de más de quince trabajadores el personal de administración realizará del 15 de junio al 15 de septiembre jornada continuada, siempre que lo

permitan sus necesidades organizativas y productivas (así, por ejemplo, queda excluido el personal de facturación, telefonistas, etc.).

Art. 36. Inventarios.

Las empresas, a efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida en su red de tiendas, dispondrán la realización de inventarios según las costumbres o periodicidad implantadas en cada empresa.

A tal efecto las empresas quedan facultadas para variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, siendo retribuido o compensado en tiempo de descanso la realización de los inventarios, según los pactos suscritos entre las empresas y sus respectivos comités de empresa o delegados de personal.

Las horas empleadas en la realización de inventarios tendrán el carácter de estructurales en el supuesto de que fueran extraordinarias.

Art. 37. Horas extras.

Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 75% del salario base garantizado de convenio para cada grupo profesional, y del 100% las horas extras que se realicen en domingos o festivos.

Art. 38. Trabajo en domingos y festivos.

En el caso de trabajar en domingos y festivos como jornada laboral ordinaria del trabajador, se abonará un recargo del 50% sobre el salario hora individual de cada trabajador; este salario hora se determinará calculando el salario base de grupo del trabajador, multiplicada por doce y dividido por las horas de jornada anual.

Art. 39. Vacaciones anuales.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones por año de servicio.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con los días de descanso semanal del trabajador.

Si un trabajador presta servicios en varias empresas, el período vacacional coincidirá con aquella en la que realice mayor jornada.

A aquellos trabajadores que cesaran en la empresa después del disfrute de las vacaciones se les descontará de su liquidación la parte correspondiente a los días disfrutados de más. Si el cese se produjera con anterioridad al disfrute de sus vacaciones, percibirán la parte proporcional de días que correspondan.

Las trabajadoras y trabajadores podrán acumular sus vacaciones al período de baja por maternidad o adopción y a la lactancia, si la misma se disfrute acumulada en días completos.

Las trabajadoras en situación de baja o permiso maternal y los padres en la suspensión por paternidad mantendrán su derecho al disfrute efectivo de sus vacaciones.

En el supuesto de que el período de vacaciones pudiera coincidir con un proceso de incapacidad temporal, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El mantenimiento del derecho al disfrute de los días de vacaciones en cualquiera de los supuestos anteriores persistirá aunque haya finalizado el año natural al que estas correspondían.

Art. 40. Períodos de disfrute.

Los/as trabajadores/as disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, quince días naturales ininterrumpidos de su período vacacional o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de ingreso en la empresa.

A partir de la firma del presente convenio y durante su vigencia, los trabajadores que por necesidades del servicio u organización del trabajo disfruten fuera del período indicado de junio a septiembre once días o sus vacaciones percibirán una bolsa de vacaciones de 140 euros.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondiesen menos de quince días de junio a septiembre, de optar la empresa por lo previsto en el apartado anterior, se abonará la parte proporcional de la bolsa.

Quedan expresamente excepcionados de lo dispuesto en apartados anteriores los trabajadores que presten servicios en centros de trabajo en los que las ventas se incrementen durante el período vacacional, en cuyo caso las empresas podrán

N P O B

establecer períodos de disfrute diferentes, y los trabajadores no percibirán bolsa de vacaciones.

Art. 41. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base del grupo más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente al efecto.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, dos días en caso de enfermedad grave o hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente al efecto. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 50 km el plazo será de cinco.

En el caso de hospitalización de familiares hasta segundo grado consanguinidad o afinidad, el disfrute de los días de licencia que corresponden, se podrá hacer efectivo en medios días, en el plazo de siete días desde el hecho causante, previa comunicación a la empresa.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, abuelos y hermanos de ambos cónyuges.

e) Cinco días naturales en caso de defunción de cónyuge o hijo.

f) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales, cuando cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

g) El tiempo indispensable para acompañar al médico especialista de hijos menores de edad o ascendientes de primer grado dependientes, como deber personal e inexcusable, siempre y cuando se acredite que el otro cónyuge o pareja de hecho no pueden acompañar.

h) Permiso por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos que se encuentren en proceso de cambio de género.

i) 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.

j) Permiso por el tiempo indispensable para acudir a reuniones en los centros escolares que coincidan con el horario del trabajador, en el caso de que tengan hijos con problemas de acoso escolar.

Art. 42. *Violencia de género.*

Los/las trabajadores/as víctimas de violencia de género dispondrán de hasta tres días anuales de permiso retribuido debidamente justificado por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Art. 43. *Licencias no retribuidas.*

Las empresas podrán conceder a sus trabajadores licencias no retribuidas en circunstancias especialísimas de enfermedad de hijos u otras similares que hagan conveniente su concesión. En caso de negativa empresarial, se someterá la cuestión a la comisión paritaria del convenio.

Art. 44. *Justificación de las licencias.*

1. El trabajador deberá avisar, con la mayor antelación posible, a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

2. Para la obtención de la licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite con al menos diez días de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, a fin de no producir entorpecimiento en la marcha de los servicios.

3. El trabajador deberá presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder. En caso contrario, la ausencia se considerará como falta injustificada a todos los efectos.

Art. 45. *Incapacidad temporal.*

Las empresas afectadas por el presente convenio complementarán las prestaciones de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el 100% del

salario en cada proceso de enfermedad o accidente que se produzca, extendiéndose dicha obligación desde el primer día del proceso y hasta un máximo de dieciocho meses.

TÍTULO II

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 46. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 47. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 48. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

Art. 49. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia en el trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 50. *Faltas muy graves*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un período de seis meses a la falta que se hace referencia en el artículo 46.2.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

N P O B

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 51. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Art. 52. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º Por faltas muy graves:

—Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 53. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 54. La enumeración de las faltas que se contienen en este capítulo se hace a título meramente enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

TÍTULO III

DISPOSICIONES VARIAS Y SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 55. Dietas y viajes.

Todo el personal afectado por este convenio y durante su vigencia en sus salidas fuera de la plaza y cuando tengan que efectuar una comida percibirán 12,48 euros diarios; si lo que tienen que efectuar fuera de su domicilio es la cena, percibirán idéntica cuantía.

Si deben pernoctar fuera del domicilio, se les abonarán los gastos del hotel en cuantía razonable.

Cuando los trabajadores utilicen su vehículo propio por necesidades de su trabajo se abonará en concepto de kilometraje 0,21 euros por kilómetro.

Art. 56. Seguro de vida (seguro por invalidez o muerte).

Las partes firmantes del convenio acuerdan que desaparecerán los efectos del seguro de vida desde la fecha de publicación del presente convenio.

A partir de la fecha de publicación del presente convenio entrará en aplicación un seguro por invalidez o muerte, que sustituye al seguro de vida.

Regulación del seguro de invalidez o muerte:

El/la trabajador/a que como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional sea declarado/a en situación de invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo o falleciese tendrá derecho a una indemnización, a tanto alzado y por una sola vez, de 16.500 euros, percibiendo dicha cantidad la/el viuda/o o derecho-habientes del causante.

Para cubrir estas indemnizaciones las empresas deberán suscribir individual o colectivamente a través de su asociación o federación una póliza de seguros, lo cual comunicarán a sus trabajadores/as.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Art. 57. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores en número de dos prendas que se repondrán en anualidades sucesivas dentro del primer trimestre de cada año.

Los empleados vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones. No se romperá la estética con prendas personales.

Las prendas recibidas solo podrán usarse durante la ejecución del trabajo, siendo cada uno responsable de los desperfectos.

Art. 58. *Descuento de compras.*

Las empresas afectadas por el presente convenio que, además de la actividad de almacenaje y distribución de alimentación, lleven a cabo actividad de detallistas, es decir, tengan abiertos establecimientos de venta directa al público, efectuarán a sus trabajadores un descuento en las compras que estos realicen en las citadas tiendas, de un 10%, hasta un importe máximo de compras de 150 euros mensuales.

Art. 59. *Jubilaciones.*

Se establece, en este momento, como edad máxima de jubilación los 65 años, o los 65 años y 8 meses en función de las cotizaciones que disponga cada trabajador, estando en cada momento en cuanto a la edad máxima de jubilación a lo que disponga la legislación vigente en cuanto a la edad de jubilación ordinaria. La efectividad de esta obligación quedará supeditada a la contratación de otro trabajador por parte de la empresa, o a la conversión de un contrato temporal en indefinido, siempre que el trabajador tenga derecho a jubilación contributiva.

Los trabajadores que deseen solicitar la jubilación especial a los 64 años notificarán este propósito a la empresa, quien estará obligada a atenderlo, sustituyendo simultáneamente al cese al trabajador jubilado por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado por un período mínimo de un año.

Art. 60. *Seguridad y salud en el trabajo.*

La empresa y los trabajadores afectados por el presente convenio cumplirán estrictamente las disposiciones sobre seguridad y salud en el 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 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 de almacenaje y distribución de alimentación de la provincia de Zaragoza.

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.

Art. 61. Reconocimiento médico.

A todos los trabajadores que se incorporen a la empresa se les realizará previamente a su incorporación un reconocimiento médico general. Dicho reconocimiento incluirá como mínimo los siguientes aspectos: análisis de sangre, orina y auscultación general.

Este reconocimiento se realizará a cada trabajador posteriormente de forma anual dentro de la jornada laboral y el resultado se entregará al trabajador.

Art. 62. Promoción económica.

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta el régimen de promoción económica siguiente:

El trabajador con 59 años de edad o más, y con una antigüedad en la empresa superior a los quince años, que cese voluntariamente, tendrá derecho a una indemnización por fidelidad, de conformidad con la siguiente escala:

Si su edad es de 59 a 61 años: Cinco mensualidades.

Si su edad es de 62 o 63 años: Cuatro mensualidades.

Si su edad es de 64 años: Dos mensualidades.

El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

Art. 63. Derechos personales.

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderá también a las parejas que convivan en común y acrediten dicha convivencia mediante el pertinente certificado del registro de parejas de hecho.

Art. 64. Cesión y traspaso de empresas.

El traspaso o venta de la empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Estos cambios deberán notificarse al comité intercentros o al comité de centro.

Art. 65. Ayuda de estudios.

Con el fin de contribuir en los gastos de estudios y formación cultural, las empresas concederán a cada uno de los trabajadores a su servicio que tengan hijos

comprendidos entre las edades de 3 y 16 años la cantidad de 45 euros al año, para toda la vigencia del convenio.

Dicha cantidad se percibirá en la antedicha única cuantía aun cuando el trabajador tuviese varios hijos en tal situación, y la percibirá uno de los cónyuges si ambos trabajan en la misma empresa.

Esa ayuda se abonará en el mes de octubre de cada año.

Art. 66. *Adicciones.*

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no solo afecta al individuo sino también a sus compañeros de trabajo. Por otra parte, la ludopatía se ha incorporado en nuestra sociedad como una nueva forma de dependencia de las personas, afectando a su salud y a su entorno personal y profesional.

Para atender y ayudar a los empleados que padezcan problemas de alcoholismo, drogodependencias y ludopatías las empresas difundirán entre todos los empleados información suficiente sobre los riesgos de la ludopatía y del consumo de alcohol y drogas para la salud.

TÍTULO IV

DERECHOS SINDICALES

Art. 67. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 68. *Garantías sindicales.*

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Los miembros del comité de empresa que a su vez hayan sido designados delegados de prevención dispondrán de un crédito horario adicional para el desempeño de sus funciones como tales delegados de prevención, consistente en un 30% del crédito horario que tienen reconocido en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Este crédito adicional no podrá ser objeto de acumulación para realizar otras funciones distintas de la prevención, ni ser cedido a los restantes miembros del comité de empresa.

Art. 69. *Comité intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros, se constituirá un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

Al comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del comité intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité o delegado de personal.

La designación de miembro de comité intercentro se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del comité intercentros se comunicará al SAMA publicándose en los tablones de anuncios.

El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y la negociación colectiva.



El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Art. 70. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas contarán en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que debe enviarse la correspondiente cantidad.

Las empresas entregarán a los sindicatos la relación nominal de las cuotas de- traídas, así como copia de las transferencias.

Art. 71. Información.

Los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo podrán remitir informa- ción a fin de que esta sea distribuida en los centros y sin que el ejercicio de tal práctica suponga interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Igualmente, estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablero de anuncios destinado al efecto.

Art. 72. Sistema de acumulación de horas.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal podrán renunciar en todo o en parte del tiempo de horas que la Ley en cuestión les reconozca a favor de otro u otros miembros del comité o delegados de personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la dirección de la empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de seis meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la dirección de la empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

Art. 73. Los delegados de sección sindical, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones están fijadas en parte por incentivos perci- birán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garan- tía, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados al mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Art. 74. Formación continua.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de For- mación Continua, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

TÍTULO V

COMISIÓN PARITARIA

Art. 75. 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 de- rivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Funciones específicas serán las siguientes:

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

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

C) Tendrá la capacidad de negociar la revisión del convenio durante su vigencia.

D) La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones some- tidas a su consideración, en el plazo de siete días desde su recepción.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para solven- tar 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.

E) 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 los artículos 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 calle Costa, 1, 4.ª planta (UGT), ambos con código postal 50008 de Zaragoza. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención gestionará la convocatoria de la comisión.

Art. 76. 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.

En los procesos de inaplicación, las empresas que no tengan representación de los trabajadores estarán obligadas a comunicar 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 boletín oficial 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 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.

Art. 77. Solución extrajudicial de conflictos.

Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Art. 78. Igualdad.

1. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. También se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o la maternidad. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta la negociación de un acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio, que podría incluir un modelo de plan de igualdad, se establece al respecto de lo allí acordado, que se procederá a incorporarlo al convenio. De no llegarse a conseguir un acuerdo en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio y en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de Igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de Igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 79. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona,

3. Con el fin de prevenir estas situaciones, la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención. Con esta misma finalidad, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

4. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación



planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso —que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días— guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — En lo no dispuesto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable y al Acuerdo Marco de Comercio.

Segunda. — Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado, en el contexto del mismo, su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio.

Tercera. — Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio colectivo.

Cuarta (empleo). — Con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad, las empresas se comprometen durante la vigencia del presente convenio colectivo a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación o sean pensionistas.

Idéntica prohibición y por igual período existirá para contratar trabajadores que estuvieran empleados a tiempo completo en otra u otras empresas, en situación de pluriempleo.

Se comprometan a durante la vigencia del mismo, a mantener un porcentaje de trabajadores fijos, de al menos el 80% de la plantilla.

No se computará en dicho porcentaje los trabajadores interinos contratados para sustituir a otros trabajadores por razón de enfermedad, vacaciones o ausencia de este y los contratados para obra o servicio determinado.

Las empresas, anualmente, facilitarán a la Comisión Mixta información sobre la evolución del empleo y el grado de cumplimiento del presente compromiso.

Quinta (despidos por causas objetivas). — Las empresas informarán a los representantes legales de los trabajadores de los procedimientos de despidos por causas objetivas de forma simultánea a su comunicación al trabajador o trabajadores afectados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. — Los incrementos salariales que hubieran sido practicados por las empresas con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, podrán absorber o ser compensados con los incrementos pactados en el convenio, aun cuando hubieran sido abonados sin hacer mención expresa de su carácter de «a cuenta de convenio».

**ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2018**

GRUPOS	NIVELES	TIENDAS	ALMACÉN	OFICINA	SALARIO BASE	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO II	Nivel 1	Jefe de ventas	Jefe de almacén	Jefes de departamento Analista	1.277,07	19.156,17
	Nivel 2	Jefe de inspección	Subjefe de almacén	Jefe de sección administrativa Programador Intérprete Contable	1.204,08	18.061,26
GRUPO III	Nivel 1	Supervisor Inspector Jefe de sucursal	Jefe de sección de almacén	Cajero Secretaria de dirección Oficial administrativo	1.124,36	16.865,48
	Nivel 2	Encargado de establecimiento Dependiente	Conductor Mecánico	Operador	1.047,51	15.712,75
GRUPO IV	Nivel 1	Auxiliar de caja Viajante Personal autoventas	Mozo especialista	Auxiliar especializado Perforista Inventarista	986,02	14.790,48
	Nivel 2	Ayudante de dependiente Cobrador	Mozo Vigilante Limpiador	Telefonista	885,46	13.281,97

Art. 15. Contrato de formación menor de 21 años

699,35 10.490,30

**ANEXO II
TABLAS SALARIALES 2019**

GRUPOS	NIVELES	TIENDAS	ALMACÉN	OFICINA	SALARIO BASE	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO II	Nivel 1	Jefe de ventas	Jefe de almacén	Jefes de departamento Analista	1.300,05	19.500,98
	Nivel 2	Jefe de inspección	Subjefe de almacén	Jefe de sección administrativa Programador Intérprete Contable	1.225,75	18.386,36
GRUPO III	Nivel 1	Supervisor Inspector Jefe de sucursal	Jefe de sección de almacén	Cajero Secretaria de dirección Oficial administrativo	1.144,59	17.169,05
	Nivel 2	Encargado de establecimiento Dependiente	Conductor Mecánico	Operador	1.066,36	15.995,57
GRUPO IV	Nivel 1	Auxiliar de caja Viajante Personal autoventas	Mozo especialista	Auxiliar especializado Perforista Inventarista	1.003,76	15.056,70
	Nivel 2	Ayudante de dependiente Cobrador	Mozo Vigilante Limpiador	Telefonista	901,39	13.521,04

Art. 15. Contrato de formación menor de 21 años

711,93 10.679,12

**ANEXO III
TABLAS SALARIALES 2020**

GRUPOS	NIVELES	TIENDAS	ALMACÉN	OFICINA	SALARIO BASE	SALARIO BASE ANUAL
GRUPO II	Nivel 1	Jefe de ventas	Jefe de almacén	Jefes de departamento Analista	1.324,75	19.871,49
	Nivel 2	Jefe de inspección	Subjefe de almacén	Jefe de sección administrativa Programador Intérprete Contable	1.249,03	18.735,70
GRUPO III	Nivel 1	Supervisor Inspector Jefe de auursal	Jefe de sección de almacén	Cajero Secretaria de dirección Oficial administrativo	1.166,33	17.495,26
	Nivel 2	Encargado de establecimiento Dependiente	Conductor Mecánico	Operador	1.086,62	16.299,48
GRUPO IV	Nivel 1	Auxiliar de caja Viajante Personal autoventas	Mozo especialista	Auxiliar especializado Perforista Inventarista	1.022,83	15.342,77
	Nivel 2	Ayudante de dependiente Cobrador	Mozo Vigilante Limpiador	Telefonista	918,51	13.777,93

Art. 15. Contrato de formación menor de 21 años

725,45 10.882,02