

SECCIÓN QUINTA

Núm. 5.706

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector de Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo 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 (código de convenio 50000935011981), suscrito el día 29 de marzo de 2019, 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 11 de abril de 2019, requerida subsanación y presentada esta con fecha 24 de junio de 2019, 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,

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, 25 de junio de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

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 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

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 San Jorge, 10, 1.º 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 2018, 2019, 2020 y 2021 serán las reflejadas en la tabla salarial anexa a este convenio.

Para el año 2017 se incorpora a efectos informativos la tabla salarial definitiva anexo I, que suponen un incremento del 0,15% de revisión a tablas de 2017 (IPC 2017-1,1%, menos 0,8% subida pactada, total 0,3% por 50% = 0,15%) en base a lo dispuesto por el último párrafo del artículo 9 del convenio colectivo anterior, publicado el 26 de julio de 2014 (BOPZ num. 170).

Para el año 2018, los salarios se incrementarán en el 2% y figuran como anexo II.

Para el año 2019, los salarios se incrementarán en el 2% y figuran como anexo III.

Para el año 2020, los salarios se incrementarán en el 2% y figuran como anexo IV.

Para el año 2021, los salarios se incrementarán en el 2% y figuran como anexo V. Atrasos. — Independientemente de la fecha de publicación del presente convenio, el cálculo de los atrasos se producirá a partir del mes de noviembre de 2018. 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 2021 en el caso de que la suma del IPC de los años 2018, 2019, 2020 y 2021 exceda del 8%. Esta revisión salarial consistirá en el 100% de la diferencia del exceso y no tendrá carácter retroactivo, sin generar derecho al cobro de atrasos, por lo que se aplicará a las tablas salariales de 2021, quedando estas como definitivas del año 2021.

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 anterior convenio, 26 de julio de 2014 (BOPZ núm. 170), desapareció el complemento de antigüedad. En consecuencia ningún trabajador que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 2015 generará derecho al percibo de este complemento.

Período transitorio. — Todos los trabajadores en alta en la fecha de publicación del anterior convenio, 26 de julio de 2014, tendrán derecho a generar un último cuatrienio del 6% del salario convenio, en la fecha que les corresponda. A partir del cumplimiento de este último cuatrienio, la cantidad resultante pasará a denominarse complemento «ad personam», que se revalorizará anualmente con el IPC real del año anterior, no pudiéndose compensar ni absorber. En consecuencia, ningún trabajador en alta en la empresa anterior al 26 de julio de 2014 podrá generar este último cuatrienio más allá del 26 de julio de 2018.

Para los trabajadores que ingresen en las empresas entre la fecha de publicación del anterior convenio, 26 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, tendrán derecho a generar un único cuatrienio del 6% del salario convenio. A partir del cumplimiento de dicho cuatrienio, la cantidad resultante pasará a denominarse complemento «ad personam» que se revalorizará anualmente con el IPC real del año anterior, no pudiéndose compensar ni absorber. En todo caso ningún trabajador que haya ingresado en la empresa entre el 26 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, generará su único cuatrienio más allá del 31 de diciembre de 2018.

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 2021 se aplicará en su caso los criterios de revisión establecidos en el artículo 9 del presente convenio.

ABONAR

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 descuadros 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 2021 se aplicarán 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 1.810 horas para 2018, 1.808 horas para 2019, 1.806 horas para 2020 y 1.806 horas para 2021, 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, Real Decreto-Ley 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, 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 las 4:00 horas.

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 la baja maternal.

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 con la categoría de camarista y aquellos que no ostentando tal categoría profesional 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 252 euros anuales, 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.

El derecho a la percepción del presente plus nacerá a partir del mes de noviembre de 2018.

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.

BOFIN

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.

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 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.

Artículo 27. *Licencias y permisos.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes salvedades:

—Tres días por nacimiento de hijo.

—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 hijo o cónyuge.

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

—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 carnet de conducir, recaendo 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 segundo 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. *Contratación.*

Al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses.

En el caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima autorizada en el convenio, solo se podrá realizar una prorrogación del mismo.

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 sec-

N P O B

tor 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 esta tal para el sector de Comercio y en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 32. *Guarda legal.*

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

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.

N B O P Z

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 y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

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

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

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

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

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

Artículo 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

N P O B

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.

CLAUSULAS 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. — La comisión negociadora se reunirá dentro del primer trimestre de 2021 para analizar la evolución producida por todos los conceptos económicos del convenio durante su vigencia, derivada de las subidas pactadas, la previsión de la cláusula de revisión en su caso, así como la evolución que haya sufrido el SMI establecido por el gobierno en el período e vigencia del convenio, y, en su caso, proceder a dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 4 del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, publicado en el BOE núm. 173, de 18 de julio de 2018.

A tal efecto, se procederá de la siguiente manera:

1.º Se fijará la tabla definitiva de 2020, incorporando todos los conceptos retributivos de cualquier naturaleza salarial y extrasalarial, estableciéndose el salario mínimo del convenio que alude el artículo 4 del acuerdo.

2.º A aquellas categorías subsistentes cuyo salario mínimo del convenio quede por debajo de los 14.000 euros anuales se les establecerá un nuevo concepto, denominado artículo 4 del acuerdo nacional 2018, de común acuerdo entre las partes negociadoras.

3.º La efectividad de lo establecido en el punto segundo comenzará el 1 de enero de 2021, vinculándose la misma a la renovación del convenio.

Cuarta. — SMI 2019. Dado el carácter excepcional establecido por el Real Decreto 1462/2018, que fija el salario mínimo interprofesional para 2019, los trabajadores encuadrados en el grupo primero categoría de mozo, grupo segundo, categorías ayudantes de mostrador de segunda y ayudante de mostrador de primera, y grupo tercero, auxiliar administrativo de segunda y auxiliar administrativo de primera, que únicamente perciban salario base y pagas extraordinarias que en cómputo anual resulten inferiores a 12.600 euros brutos deberán complementarse su salario bruto anual hasta alcanzar los 12.600 euros brutos, correspondiendo un salario mensual de 840 euros × 15 pagas = 12.600 euros.

Para la aplicación en cómputo anual de este salario mínimo se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) El salario mínimo se entiende referido a la jornada anual de trabajo establecido en el artículo 15 del presente convenio. En caso de realizarse jornada inferior, se percibirá proporcionalmente.

b) A los efectos de aplicación del último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en relación con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1462/2018 (compensación y absorción), las percepciones que vinieran percibiendo los trabajadores afectados con anterioridad a la entrada en vigor de dicho Real Decreto son compensables con las establecidas en la mencionada norma.

SMI 2020. Para el año 2020, a aquellos trabajadores comprendidos en los grupos y categorías cuyo salario anual para 2020 se sitúe por debajo del que establezca el SMI de dicho año se les aplicará en su caso lo establecido en los anteriores párrafos.

SMI 2021. Para el año 2021, a aquellos trabajadores comprendidos en los grupos y categorías cuyo salario anual para 2021 se sitúe por debajo del que establezca el SMI de dicho año se les aplicará en su caso lo establecido en los anteriores párrafos.

ANEXO I

Tablas salariales definitivas 2017 (revisión +0,15%)

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	772,60 €	11.588,96
Mozo especialista camarista	835,30 €	12.529,52
Conductor/a repartidor/a	835,33 €	12.529,97
GRUPO II		
Ayudante mostrador 2º	736,79 €	11.051,90
Ayudante mostrador 1ª	741,37 €	11.120,56
Dependiente/a de 2ª	835,30 €	12.529,52
Dependiente/a 1ª	866,45 €	12.996,72
GRUPO III		
Aux. Administrativo/a 2ª	741,37 €	11.120,56
Aux. Administrativo/a 1ª	804,08 €	12.061,26
Oficial Administrativo/a	866,45 €	12.996,72
Contable	897,82 €	13.467,37
Quebranto moneda (Art.13)	16,20 €	
Plus Transporte (Art.14)	54,92 €	

ANEXO II
**Tablas Salariales 2018
(2% sobre tablas salariales definitivas 2017)**

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	788,05 €	11.820,74
Mozo especialista	852,01 €	12.780,11
camarista	852,01 €	12.780,11
Conductor/a repartidor/a	852,04 €	12.780,57
GRUPO II		
Ayudante mostrador/a 2º	751,53 €	11.272,94
Ayudante mostrador/a 1ª	756,20 €	11.342,97
Dependiente/a de 2ª	852,01 €	12.780,11
Dependiente/a 1ª	883,78 €	13.256,65
GRUPO III		
Aux. Administrativo/a 2ª	756,20 €	11.342,97
Aux. Administrativo/a 1ª	820,17 €	12.302,49
Oficial Administrativo/a	883,78 €	13.256,65
Contable	915,78 €	13.736,72
Quebranto moneda (Art.13)	16,53 €	
Plus Transporte (Art.14)	56,02 €	

ANEXO III
**Tablas Salariales 2019
(2% sobre tablas salariales definitivas 2018)**

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	803,81 €	12.057,15
Mozo especialista	869,05 €	13.035,71
Camarista	869,05 €	13.035,71
Conductor/a repartidor/a	869,08 €	13.036,18
GRUPO II		
Ayudante mostrador 2º	766,56 €	11.498,40
Ayudante mostrador 1ª	771,32 €	11.569,83
Dependiente/a de 2ª	869,05 €	13.035,71
Dependiente/a 1ª	901,45 €	13.521,78
GRUPO III		
Aux. Administrativo/a 2ª	771,32 €	11.569,83
Aux. Administrativo/a 1ª	836,57 €	12.548,54
Oficial Administrativo/a	901,45 €	13.521,78
Contable	934,10 €	14.011,45
Quebranto moneda (Art.13)	16,86 €	
Plus Transporte (Art.14)	57,14 €	

Ver disposición adicional cuarta.

ANEXO IV

Tablas Salariales 2020
(2% sobre tablas salariales definitivas 2019)

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	819,89 €	12.298,29
Mozo especialista	886,43 €	13.296,42
Camarista	886,43 €	13.296,42
Conductor/a repartidor/a	886,46 €	13.296,90
GRUPO II		
Ayudante mostrador 2º	781,89 €	11.728,37
Ayudante mostrador 1ª	786,75 €	11.801,22
Dependiente/a de 2ª	886,43 €	13.296,42
Dependiente/a 1ª	919,48 €	13.792,22
GRUPO III		
Aux. Administrativo/a 2ª	786,75 €	11.801,22
Aux. Administrativo/a 1ª	853,30 €	12.799,51
Oficial Administrativo/a	919,48 €	13.792,22
Contable	952,78 €	14.291,68
Quebranto moneda (Art.13)	17,20 €	
Plus Transporte (Art.14)	58,28 €	

Ver disposición adicional cuarta.

ANEXO V

Tablas Salariales 2021
(2% sobre tablas salariales definitivas 2020)

	Mensual	Anual
GRUPO I		
Mozo	836,29 €	12.544,26
Mozo especialista	904,16 €	13.562,35
Camarista	904,16 €	13.562,35
Conductor/a repartidor/a	904,16 €	13.562,35
GRUPO II		
Ayudante mostrador 2º	797,53 €	11.962,94
Ayudante mostrador 1ª	802,49 €	12.037,24
Dependiente/a de 2ª	904,16 €	13.562,34
Dependiente/a 1ª	937,87 €	14.068,06
GRUPO III		
Aux. Administrativo/a 2ª	802,49 €	12.037,24
Aux. Administrativo/a 1ª	870,37 €	13.055,50
Oficial Administrativo/a	937,87 €	14.068,06
Contable	971,84 €	14.577,51
Quebranto moneda (Art.13)	17,54 €	
Plus Transporte (Art.14)	59,45 €	

Ver disposición adicional cuarta.