Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio de Calzado de Zaragoza **Núm. 9.363**

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Comercio de Calzado de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio de Calzado de Zaragoza (código de convenio 50000255011983), suscrito el día 18 de abril de 2013, de una parte por Asociación de Empresarios de Comercio de Calzado, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT, CC.OO., OSTA y USO, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 26 de julio de 2013, 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 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, 26 de julio de 2013. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

TITULO PRIMERO

NORMAS DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ambito territorial.*

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

Art. 2.º *Ambito funcional.*

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

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

Art. 3.º *Ambito personal.*

Igualmente afectará a todos los trabajadores que presten servicios en las mencionadas empresas, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.º y 2.º de las Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal.*

El convenio tendrá una duración comprendida entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2014.

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, se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días, desde la constitución de la mencionada comisión fijándose un calendario de negociación.

Art. 6.º *Comisión paritaria.*

Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio se establece la comisión paritaria del mismo, que estará formada por tres representantes de los empresarios y cuatro representantes de los trabajadores que han actuado en las deliberaciones del convenio, pertenecientes a cada una de las centrales sindicales con sus correspondientes suplentes, asistidos por los asesores que cada una de las partes pudieran designar.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 h) del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

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

B) Tendrá la capacidad de modificación del convenio durante su vigencia.

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

nos y condiciones establecidas en el presente convenio, que deberá resolver en el plazo de siete días desde su recepción.

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

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

D) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio y que dan cumplimiento a los establecido en el artículo 85.i).1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

DIRECCIÓN DE LA COMISIÓN: A efectos de comunicación con la comisión paritaria, el domicilio es: ECOS, calle San Jorge, número 10, 1.º, 50001 Zaragoza.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 7.º *Absorción y garantías personales.*

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

Art. 8.º *Retribuciones.*

Se establece para el año 2013, el nuevo salario de convenio que para cada categoría profesional figura en la tabla salarial que se inserta como anexo I, resultante de incrementar un 0,6% para el año 2013 las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2012, salvo para el complemento "ad personam" de antigüedad que se revalorizará con el IPC real del año 2012 (2,9%).

Se establece para el año 2014, el nuevo salario de convenio que para cada categoría profesional figura en la tabla salarial que se inserta como anexo II, resultante de incrementar un 0,6% para el año 2014 las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2013, salvo para el complemento "ad personam" de antigüedad que se revalorizará con el IPC real del año 2013.

Los atrasos del año 2013 se regularizarán dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio.

Art. 9.º *Revisión salarial.*

Para el año 2014, en caso de que el IPC real del año 2014, supere al IPC real del año 2013, se practicará una revisión salarial en el 60% del diferencial resultante. Aplicándose el 50% de la posible revisión con efectos retroactivos a 1 de enero de 2014, salvo para el complemento "ad personam" y abonándose en el primer trimestre de 2015. Se consolidará el 50% de la revisión en las tablas salariales, quedando estas como definitivas del año 2014.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones de marzo, verano y Navidad consistirán cada una de ellas, en el importe de una mensualidad de los salarios pactados, incrementadas, en su caso, con el complemento "ad personam" de antigüedad. Estas gratificaciones serán prorrateables por acuerdo entre empresa y trabajador.

Art. 11. *Plus salarial de fidelidad.*

Aquellos trabajadores que tengan 63 años cumplidos o más, y que no hubieran efectuado la opción contemplada en el último párrafo del artículo 18 del convenio colectivo, percibirán mensualmente en su nómina este plus, que no será absorbible ni compensable, en concepto de fidelidad, la cantidad mensual resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{75,65 euros para 2013 y 76,10 para 2014} \times \text{(años de antigüedad + 2)}}{24}$$

En ningún caso el período de percepción de este plus de fidelidad podrá superar las veinticuatro mensualidades, con un tope de 2.384,33 euros para 2013 y de 2.398,64 euros para 2014, perdiendo vigencia automática al cumplir el trabajador los 65 años y no siendo objeto en ningún caso de consolidación superada dicha edad.

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

Art. 12. *Complemento "ad personam" de antigüedad.*

Constituido, por las cantidades que venían percibiendo por el concepto de antigüedad los trabajadores a 31 de diciembre de 2004. Este concepto se computará para el cálculo de las pagas extraordinarias establecidas en el convenio y se revalorizará anualmente en el equivalente al IPC real del año anterior.

Art. 13. *Plus extrasalarial de transporte urbano.*

Se establece para el personal afectado por este convenio, un plus de transporte urbano de 742,94 euros anuales para el año 2013, y de 747,40 euros anuales para el año 2014, que se percibirá fraccionado en doce mensualidades. Este plus se revalorizará cada año en la misma cuantía que se aplique a los salarios.

Art. 14. *Quebranto de moneda.*

Al personal que se le encomienden funciones de caja se le abonará en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 10,13 euros mensuales o 121,56 euros anuales para el año 2013, y de 10,19 euros mensuales o 122,28 euros anuales. Este plus se revalorizará cada año en la misma cuantía que se aplique a los salarios.

Art. 15. *Ayuda para la adquisición de libros.*

Las empresas abonarán a sus trabajadores, por cada hijo que inicie en el mes de septiembre un curso de Enseñanza Primaria, o equivalente, la cantidad de 60,91 euros para el año 2013, y de 61,27 euros para el año 2014. Si los estudios son de Bachiller Secundaria o Módulos Formativos, dicha cuantía, en las mismas condiciones, será de 101,52 euros para el año 2013, y de 102,13 euros para el año 2014. Estas cantidades deberán ser hechas efectivas en el mes de septiembre.

Esta ayuda se revalorizará cada año en la misma cuantía que se aplique a los salarios.

Art. 16. *Custodia de llaves y dinero.*

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

Art. 17. *Premio de jubilación.*

El trabajador que al cumplir la edad de 65 años causa baja por jubilación, tendrá derecho a una gratificación de 74,16 euros por año de servicio en la empresa, con un máximo de 2.338,03 euros para el año 2013 y de 74,60 euros por año de servicio en la empresa, con un máximo de 2.352,06 euros para el año 2014.

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

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

Art. 18. *Salario hora.*

El salario hora profesional se hallará aplicando la fórmula siguiente:

$$\text{Salario hora} = \frac{12 \times (S + A + N + V + M)}{\text{Jornada anual (art. 20)}}$$

DETALLE:

12 = Meses.
S = Salario.
A = "Ad personam".
N = Gratificación Navidad.
V = Gratificación verano.
M = Gratificación de marzo.

TITULO TERCERO

JORNADA

Art. 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral será, en cómputo anual, de 1.798 horas, para toda la vigencia del presente convenio.

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

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

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

Art. 20. *Asuntos propios.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día de asuntos propios, que no supondrá menos jornada anual, para su disfrute se deberá preavisar con quince días de antelación, en todo caso no podrán coincidir más del 33% de los trabajadores de la plantilla del centro o lugar de trabajo a la vez, ni se podrá acumular al disfrute de vacaciones ni días festivos.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*

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

Art. 22. *Nocturnidad.*

La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos aquellos trabajadores, que toda o parte de su jornada este comprendida entre las 22:0 y las 6:00 horas. Este complemento será del 25% del salario base del trabajador, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

Recargo hora nocturna: Salario hora × 25%

Art. 23. *Crédito horario para médico.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán durante la vigencia del convenio de un crédito horario remunerado de hasta diez horas al año, para asistir personalmente o acompañar a familiares hasta el primer grado a los servicios sanitarios dependientes de la sanidad pública. Estando obligados a preavisarlo con antelación y posteriormente a justificarlo. Asimismo, los trabajadores a tiempo parcial dispondrán del mismo crédito siempre que el uso del mismo coincida con horas de jornada del trabajador.

Art. 24. *Horario de trabajo.*

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

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

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

• Distribución irregular de tiempo de trabajo efectivo diario; y flexibilización:

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

Flexibilidad: Las empresas podrán flexibilizar hasta un 5% de la jornada anual correspondiente a cada trabajador; noventa horas para jornada completa o su parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial. A estos efectos, y dentro del anterior límite, la jornada ordinaria diaria podrá ampliarse hasta las nueve horas diarias de trabajo efectivo respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Estas horas no tendrán la consideración de horas extras, siempre y cuando se compense con arreglo a lo establecido en los siguientes párrafos. En caso de modificación del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo.

Estas horas, deberán compensarse con descanso preferentemente en jornadas completas durante el trimestre siguiente; a petición del trabajador y preavisando con quince días, salvo acuerdo entre las partes. El plazo máximo para la compensación de las referidas horas finalizará el último día del trimestre natural siguiente a aquél en que se produjo la realización de las mismas.

Para los trabajadores en situación de guarda legal no será de aplicación, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Trimestralmente se planificará, y se entregará al trabajador, en cada centro de trabajo, los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día, será considerado como hora extra en la proporción que corresponda, salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa con notificación al trabajador, podrá variar la citada planificación, cuando se produzcan situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, permisos y licencias o ausencia en el puesto de trabajo, con objeto de poder atender adecuadamente la demanda. También, respecto de aquellas horas no planificadas de carácter flexible; preavisando en este caso, al menos con una antelación de cinco días, al momento de su realización; y que no superarán en más de una hora diaria sobre las que cada trabajador tenga pactada en contrato.

Art. 25. *Trabajo en domingos y festivos.*

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

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

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

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

La fórmula para el cálculo del recargo será la siguiente:

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

Art. 26. *Descanso semanal y descanso de media jornada.*

Durante los meses de Julio y agosto se concederá descanso los sábados por la tarde, excepto cuando las empresas, mediante acuerdo individual con los trabajadores, decidan proceder a la apertura de dichas tardes, en cuyo caso el descanso semanal se trasladaría a otra fecha en la forma prevista a continuación:

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

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

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

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

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

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

Art. 27. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente, de unas vacaciones retribuidas a tenor de las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 28. *Lactancia.*

Se tendrá derecho a la acumulación de los tiempos por permiso de lactancia en quince días completos, y acumular estos a la IT por maternidad y vacaciones.

TITULO CUARTO

Otras condiciones de trabajo

Art. 29. *Traslados.*

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

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

El traslado forzoso únicamente podrá ser impuesto como sanción.

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

Art. 30. *Seguro por invalidez o muerte.*

Si el trabajador como consecuencia de enfermedad profesional, o accidente, excluida la muerte natural, y reconocido como tal en la Seguridad Social, es declarado en invalidez permanente total o absoluta, o falleciera, tendrá derecho a una indemnización de 16.200 euros para la vigencia del convenio.

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

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

Este artículo entrará en vigor quince días después de la publicación del convenio en el BOPZ, manteniéndose hasta entonces la cantidad en el convenio del año 2010-2012 que es de 16.000 euros.

Art. 31. *Incapacidad temporal.*

A partir de la fecha de publicación del presente convenio, las empresas complementarán el subsidio de incapacidad temporal durante la vigencia del convenio, de la siguiente forma:

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

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

En los días de vacaciones que coincida con una situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral, o de accidente de trabajo o enfermedad profesional, si no se disfrutan en otra fecha, se abonará hasta el 100% del salario diario bruto del trabajador excluidas la parte proporcional de pagas extras.

Art. 32. *Excedencia por cuidado de hijo.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

Art. 33. *Excedencia voluntaria.*

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

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

Art. 34. *Permisos retribuidos.*

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

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

Permiso por boda: En caso de que familiares de primer grado, contraigan matrimonio, se tendrá derecho a un día de permiso retribuido. Si dicho día coincidiese con su descanso semanal, será únicamente de media jornada.

Permiso por defunción: Cinco días por defunción de cónyuge o hijo.

Hospitalización: En caso de la licencia de dos días por hospitalización. Estos dos días podrán dividirse en cuatro medios días y disfrutarse en el plazo de siete días a contar desde el hecho causante en el caso de situaciones de hospitalización si se mantiene el hecho causante.

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

Art. 35. *Revisión médica.*

Con periodicidad anual, la empresa someterá a reconocimiento médico a todos aquellos trabajadores que lo interesen.

Art. 36. *Guarda legal.*

Los trabajadores que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges minusválidos, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones. Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 8 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

Art. 37. *Plan de igualdad.*

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

Art. 38. *Contrato de acumulación de tareas.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa (ejemplo: liquidaciones, promociones, rebajas, navidades, etc.). Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

El presente artículo es desarrollo del artículo 15, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 39. *Contrato relevo*.

Con objeto de fomentar esta modalidad contractual, se facilitará la realización de este tipo de contratos a petición del trabajador que reúna los requisitos para acceder a la jubilación parcial.

Art. 40. *Contrato de formación.*

Los trabajadores que estén con contrato de formación y aprendices percibirán el 80% del salario del ayudante durante el primer año y el 85% del salario del Ayudante el segundo año, garantizando en todo caso la percepción del SMI anual vigente en cada momento.

Art. 41. El aspirante administrativo percibirá el 85% del salario de la categoría de auxiliar siempre que supere el SMI anual, pasando tras un año de desempeño del puesto a la categoría de auxiliar administrativo de forma inmediata, o a cobrar el 100% del salario de la mencionada categoría.

Art. 42. *Empleo fijo.*

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

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

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

Art. 43. *Contratación a tiempo parcial.*

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

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

La equivalencia para calcular el salario base de los trabajadores a tiempo parcial es: 20 horas/semana igual al 50,77% del salario base de la tabla y categoría del trabajador. Cualquier cálculo en función de las horas contratadas deberá respetar la anterior relación, por ejemplo: (contrato de 30 horas/semana); $30 \times 50{,}77 : 20 =$ a 76,16% del salario base del convenio por categoría.

La anterior equivalencia no será de aplicación cuando en el contrato de trabajo, además de fijarse la jornada semanal, esta se ponga en relación con el mismo porcentaje de horas en cómputo anual (por ejemplo: 20 horas semanales con el límite de 899 horas anuales — 50% jornada anual del convenio). En este caso, se abonará el salario base de la categoría profesional correspondiente, según el porcentaje pactado (50%) durante los once primeros meses del año, debiendo regularizar en el mes de diciembre el importe de dicho salario base, en relación a las horas que deba prestar servicios el trabajador para alcanzar el límite anual establecido en base al porcentaje pactado en contrato.

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

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

TITULO QUINTO

Derechos sindicales

Art. 44. *Garantías sindicales.*

Sin perjuicio de lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores, se matiza lo siguiente:

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

Art. 45. *Cuota sindical.*

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

Art. 46. *Excedencia por cargo sindical.*

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

Salud laboral

Art. 47. *Adecuación del trabajo.*

La dirección de la empresa promoverá unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona.

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

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se 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 comercio del calzado 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. 48. *Acoso sexual.*

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

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

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

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.

Art. 49. *Limitación uso del teléfono móvil.*

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

Art. 50. *Proceso de inaplicación del convenio. (Cláusula de descuelgue).*

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

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. 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.

Cláusulas adicionales

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

Disposiciones finales

Primera. — Ambas partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a estudiar y tratar de fomentar los contratos a tiempo parcial, de relevo y cuantas medidas puedan crear empleo. Igualmente se comprometen a ejercitar una labor conjunta para erradicar la clandestinidad del sector.

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO CALZADO DE ZARAGOZA
TABLAS SALARIALES AÑO 2013
(0,6 % Sobre Tablas año 2012)

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1º	**SALARIO MENSUAL**	**SALARIO ANUAL**
ENCARGADO GENERAL	1.177,06€	17.655,90€
JEFE DE COMPRAS	1.177,06€	17.655,90€
JEFE DE VENTAS	1.177,06€	17.655,90€
JEFE DE ALMACÉN	1.117,19€	16.757,85€
JEFE DE SUCURSAL	1.117,19€	16.757,85€
JEFE DE SECCIÓN	977,53€	14.662,95€
JEFE ADMINISTRATIVO	1.177,06€	17.655,90€
JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA	1.097,22€	16.458,30€
GRUPO PROFESIONAL 2º		
VIAJANTE	977,53€	14.662,95€
CORREDOR DE PLAZA	977,53€	14.662,95€
CONTABLE-CAJERO	1.097,22€	16.458,30€
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.017,45€	15.262,00€
DEPENDIENTE DE PRIMERA	927,68€	13.915,20€
DEPENDIENTE DE SEGUNDA	837,91€	12.568,65€

GRUPO PROFESIONAL 3º

AUX. ADMINISTRATIVO DE MÁS DE 5 AÑOS	927,68€	13.915,20€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	817,95€	12.269,25€
AYUDANTE	801,96€	12.029,40€
ORDENANZA, COBRADOR	897,74€	13.466,10€
MOZO ESPECIALIZADO	837,91€	12.568,65€
MOZO	801,96€	12.029,40€
PERSONAL DE LIMPIEZA	738,13€	11.071,95€

GRUPO PROFESIONAL 4º

ASPIRANTE ADMINISTRATIVO 1º AÑO	695,25€	10.428,75€
APRENDICES CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO	681,69€	10.225,35€
APRENDICES CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO	641,58€	9.623,70€

PLUSES:
Plus de Transporte anual, 742,94 euros.
Quebranto de moneda (mensual), 10,13 euros
Quebranto de moneda
(anual), 121,61 euros
Ayuda por libros, enseñanza primaria, anual 60,91 euros
Ayuda por libros, bachiller o módulos (anual), 101,53 euros
ARTICULO 30:
Seguro por invalidez o muerte: 16.200 euros
ARTICULO 12:
Plus salarial de fidelidad al mes, 75,65 euros con un máximo anual de 2.384,33 euros.
ARTICULO 18:
Premio de jubilación, 74,16€ por año de servicio con un máximo de 2.338,03€
ARTICULO 13:
Complemento ad personan incremento 2,90% (IPC real del 2012)

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO CALZADO DE ZARAGOZA
TABLAS SALARIALES AÑO 2014
(0,6 % Sobre Tablas año 2013)

GRUPOS PRTOFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1º	**SALARIO MENSUAL**	**SALARIO ANUAL**
ENCARGADO GENERAL	1.184,12€	17.761,80€
JEFE DE COMPRAS	1.184,12€	17.761,80€
JEFE DE VENTAS	1.184,12€	17.761,80€
JEFE DE ALMACÉN	1.123,89€	16.858,35€
JEFE DE SUCURSAL	1.123,89€	16.858,35€
JEFE DE SECCIÓN	983,40€	14.751,00€
JEFE ADMINISTRATIVO	1.184,12€	17.761,80€
JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	1.103,80€	16.557,00€
GRUPO PROFESIONAL 2º		
VIAJANTE	983,40€	14.751,00€
CORREDOR DE PLAZA	983,40€	14.751,00€
CONTABLE-CAJERO	1.103,80€	16.557,00€
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.023,55€	15.353,25€
DEPENDIENTE DE 1ª	933,25€	13.998,75€
DEPENDIENTE DE 2ª	842,94€	12.644,10€
GRUPO PROFESIONAL 3º		
AUX. ADMINISTRATIVO DE MÁS DE 5 AÑOS	933,25€	13.998,75€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	822,86€	12.342,90€
AYUDANTE	806,77€	12.101,55€
ORDENANZA, COBRADOR	903,13€	13.546,95€
MOZO ESPECIALIZADO	842,94€	12.644,10€
MOZO	806,77€	12.101,55€
PERSONAL DE LIMPIEZA	742,56€	11.138,40€
GRUPO PROFESIONAL 4º		
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO 1º AÑO	699,42€	10.491,30€
APRENDICES CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO	685,78€	10.286,70€
APRENDICES CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO	645,43€	9.681,45€

PLUSES:
Plus de Transporte anual, 747,40 euros.
Quebranto de moneda (mensual), 10,19 euros
Quebranto de moneda (anual), 122,34 euros
Ayuda por libros, enseñanza primaria, anual 61,28 euros
Ayuda por libros, bachiller o módulos (anual), 102,14 euros
ARTICULO 30:
Seguro por invalidez o muerte: 16.200 euros
ARTICULO 12:
Plus salarial de fidelidad al mes, 76,10 euros con un máximo anual de 2.398,64 euros.
ARTICULO 18:
Premio de jubilación, 74,60€ por año de servicio con un máximo de 2.352,06€
ARTICULO 13:
Complemento ad personan incremento (IPC real 2013)