CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA 2025-2026-2027

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que suscribe, formada, por parte empresarial, por representantes de la Sección de Comercio y Servicios de la Confederación Empresarial de la provincia de Huesca (CEOE-CEPYME HUESCA), y por parte de los trabajadores los representantes de las Centrales sindicales de CC.OO. y UGT, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación para la provincia de Huesca.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL.

Estarán incluidas en el presente Convenio Colectivo las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, siempre que estuvieran dentro del campo de aplicación del I Acuerdo Marco de Comercio (Resolución de 2/02/2012, publicada en el BOE de 20/02/2012 y las modificaciones de Resolución de 20/10/2014)

El presente Convenio será de aplicación a las Empresas del sector de Comercio en General de la provincia de Huesca. Así mismo, se aplicará en aquellos casos donde existiendo Pacto de empresa, éste sea inferior en su conjunto a las condiciones pactadas en el presente Convenio.

El presente Convenio no será de aplicación a las empresas cuyas condiciones laborales vienen reguladas por el Convenio Colectivo para la Industria de la Panadería de Huesca, por el Convenio del Sector de Pastelería, Bollería, Galletas, Repostería, Elaboración de productos de Confitería, de Chocolate, Platos Cocinados, Pastelería Salada y Heladería Artesanal de la provincia de Huesca y por el Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Sidreras, Cerveceras y para su comercio.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, sin más excepciones que las establecidas por la Ley.

El personal que ingrese en la empresa con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio y durante su vigencia, quedará sometido a lo que en el mismo se dispone.

ARTÍCULO 4º. ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP.

ARTÍCULO 5º. DENUNCIA.

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia, es decir a 31 de diciembre de 2027.

Vencido el término de su vigencia, a 31 de diciembre de 2027 se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle, respetando en todo caso, el límite temporal de 15 meses desde el 31 de diciembre de 2027, a los efectos de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de la fecha indicada finalizada la vigencia del convenio, se procederá en el plazo de un mes, a constituir la Comisión Negociadora y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

ARTÍCULO 6º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas en su conjunto y cómputo anual, se establecerán con el carácter de mínimas y absorberán las actualmente existentes.

ARTÍCULO 7º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que supongan condiciones más beneficiosas, subsistirán con carácter personal para aquello/as trabajadores/as que viniesen disfrutándolas.

ARTÍCULO 8º. 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.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.
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.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en este artículo, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto
b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, salvo para su pronunciamiento ante la falta de acuerdo, sobre inaplicación del convenio, en cuyo caso el plazo será de siete días.

Transcurrido dichos plazos sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

Composición: La comisión estará compuesta por 4 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio, pudiendo contar con asesores que se consideren necesarios por las partes.

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 notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Confederación Empresarial de la provincia de Huesca en plaza Luis López Allué, nº 3, 2º piso, C.P. 22001 de Huesca.

ARTÍCULO 9º. ESTRUCTURA SALARIAL.

Las retribuciones de los trabajadores/as incluidos en ámbito de aplicación del presente convenio colectivo constarán de un salario base de grupo-nivel, en base a su categoría y en su caso por los complementos del mismo.

ARTÍCULO 10º. SALARIO BASE DE GRUPO PROFESIONAL.

Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación de servicios del trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el acuerdo laboral estatal para el sector de comercio, que sustituye a la anterior ordenanza de comercio y será el que figura para cada grupo profesional en los Anexos II, III y IV.

El salario base remunera la jornada semanal y/o anual de trabajo efectivo fijada por el presente convenio colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

ARTÍCULO 11º. SALARIO HORA

El salario hora, se halla sumando el salario base, los distintos complementos salariales y las pagas extras, dividida esta suma, para las horas anuales de trabajo.

Fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

$$\text{Hora Ordinaria} = \frac{\text{S.B. anual + Complementos salariales + “ad personam antigüedad)}}{\text{Jornada anual}}$$

Se entenderá por complementos salariales, aquellos que cotizan a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 12º. INCREMENTO SALARIAL.

Para el año 2025 se practicará un incremento salarial del 2,9% sobre las tablas salariales actualizadas del año 2024 con efectos de 1 de enero de 2025, resultando las tablas salariales del anexo II.

Para el año 2026 se practicará un incremento salarial del 3,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2025 con efectos de 1 de enero de 2026, resultando las tablas salariales del anexo III. Todas las categorías por debajo del SMI se han

incrementado hasta alcanzar el mismo no operando la absorción de los pluses recogidos en el convenio para este año 2026, exclusivamente.

Para el año 2027 se practicará un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales definitivas del año 2026 con efectos de 1 de enero de 2027, resultando las tablas salariales del anexo IV.

Si el IPC acumulado entre 2026 y 2027, fuera superior al 6,5%, dicho incremento se aplicará, a los solos efectos de actualización de las tablas que servirán como base de cálculo para el incremento que correspondiera al año 2028, con un tope máximo del 2%.

En el supuesto en que el Salario Mínimo Interprofesional dispuesto por el Gobierno alcance durante la vigencia de este convenio una cuantía que sea superior a las acordadas, la comisión paritaria se reunirá al objeto de dar una solución al respecto.

ARTÍCULO 13º. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona empleada en la empresa.

Las cantidades que se vinieran percibiendo, por este concepto, antes del 1 de enero de 1996, no serán ni absorbibles ni compensables, quedando fijas para cada trabajador "ad personam".

Los aumentos periódicos por cuatrienios, y/o quinquenios consistirán en la cantidad reflejada para cada uno de los años de vigencia en el Anexo I.

Hasta el 31 de diciembre de 2013 se consolidarán los cuatrienios que estando en curso se completen hasta esa fecha.

Cada trabajador/a tendrá los cuatrienios consolidados hasta la mencionada fecha, 31 de diciembre de 2013 y empezará a consolidar quinquenios, de forma que los cuatrienios en curso y no consolidados, se consolidarán al llegar a los cinco años.

Aquellos trabajadores/as que, a la fecha de 31 de diciembre de 2013, no hayan consolidado ningún cuatrienio, consolidarán su primer quinquenio a los cinco años de su ingreso en la empresa.

El límite de cuatrienios y/o quinquenios a consolidar se fija en 7, para los trabajadores/as que su ingreso en la empresa sea posterior al 1 de enero de 1996, y de 9 cuatrienios y/o quinquenios para los que su ingreso en la empresa sea anterior al año 1996.

Ambas cantidades se revalorizarán, en el 50% del incremento que sufran los salarios cada año.

ARTÍCULO 14º. GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS.

Los trabajadores/as con conocimiento acreditativo ante sus empresas en uno o más idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado por la empresa, percibirá un aumento del 10% de su salario base por cada idioma.

ARTÍCULO 15º. COMPLEMENTO POR PUESTO DE TRABAJO.

- Gratificación especial por ornamentación de escaparates.

El personal que realice con carácter habitual la función de ornamentación de escaparates, no estando clasificado como escaparatista, y demuestre y acredite conocimientos específicos en la materia, entendiendo que su función implique desarrollar la ornamentación y el diseño del escaparate con la creatividad que el mismo requiere, tendrá derecho, en concepto de gratificación a un plus del 10% de su salario base y de los complementos establecidos en el artículo 13.

Aquellos trabajadores/as que con anterioridad a la firma del presente convenio, vinieran percibiendo el complemento, lo seguirán percibiendo, siempre que sigan realizando el trabajo.

ARTÍCULO 16º. PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR A UN MES.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, éstas serán la de Navidad y de Verano, abonándose la de Navidad el 22 de diciembre o el día anterior, si este fuera festivo y la de Verano antes del 15 de julio.

Cada gratificación extraordinaria estará constituida por el salario base mensual del trabajador/a, correspondiente a cada categoría profesional, incrementadas en su caso, con los complementos establecidos en el artículo 13. El importe de dichas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal los periodos de Incapacidad Temporal, vacaciones y permisos retribuidos. Las citadas pagas se devengarán por semestres naturales.

ARTÍCULO 17º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes hacen constar su postura contraria a la realización de las horas extraordinarias.

Si se realizasen, el valor de cada una de ellas se incrementará en el 75% y si se hiciesen en festivo o domingo en el 150% sobre el valor de una hora ordinaria.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35 del R.DL. 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del E.T., se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador/a en el parte correspondiente, y ello sin perjuicio de la posibilidad de distribución de la jornada.

ARTÍCULO 18º. NOCTURNIDAD

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, abonándose aquellas que se realicen en este horario, con un recargo del 25% sobre el precio hora ordinaria.

ARTÍCULO 19º. PLUS DE SALAS DE FRÍO Y CÁMARAS FRIGORÍFICAS.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en este tipo de actividad de forma habitual, además de los equipos de protección individual exigidos por la Ley de Prevención de riesgos Laborales, percibirán un plus mensual consistente en la cantidad reflejada en el Anexo I para cada año de vigencia del convenio, o la parte proporcional de dichas cantidades en función del tiempo trabajado en dicho puesto de trabajo. Se considerarán salas de frío y cámaras frigoríficas aquellas así establecidas o reconocidas como tales de conformidad con la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales o legislación sustitutoria que pudiera promulgarse.

El complemento al que se hace referencia se deberá abonar a aquellos trabajadores/as que de forma habitual realicen su trabajo en cámaras frigoríficas o salas de frío cuando las mismas estén a 8 grados centígrados o menos. Así mismo, dicho plus, se abonará de forma integra cuando los trabajadores/as presten sus servicios de forma habitual 6 o más horas diarias. En el caso de que las horas de permanencia en dichas circunstancias sean inferiores a 6 horas, se abonará dicho plus en proporción al tiempo trabajado.

Este plus de revalorizara cada año en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios.

ARTÍCULO 20º. PLUS SALARIAL DE FIDELIDAD.

Aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 10 años o más y que tengan los 60 años cumplidos percibirán mensualmente este plus consistente en la cantidad reflejada en el Anexo I para cada año de vigencia del convenio. El mismo no será absorbible ni compensable y será revalorizable. En ningún caso el periodo de percepción se prolongará una vez que el trabajador/a cumpla los 65 años.

Este plus se revalorizará cada año en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios.

ARTÍCULO 21º. SUPLIDO DE GASTOS.

El trabajador/a que como consecuencia de su actividad tenga que desplazarse a un centro de trabajo distinto del habitual en el que presta sus servicios, percibirá las cantidades reflejadas en el Anexo I para cada año de vigencia del convenio, por dieta completa o media dieta.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba desplazarse con vehículo propio se abonará la cantidad reflejada en el Anexo I para cada año de vigencia del convenio, por kilómetro recorrido.

Estas cantidades se entenderán justificadas por el hecho del desplazamiento, sin que sea exigible la presentación de factura acreditativa del gasto.

Estas cantidades se revalorizarán cada año en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios.

ARTÍCULO 22º. JORNADA LABORAL, SÁBADOS Y DESCANSO SEMANAL.

La jornada laboral anual será de 1.783 horas para el año 2026 y de 1.775 para el año 2027.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La distribución en cómputo semanal se hará siempre a juicio de la empresa, de acuerdo con sus necesidades, la jornada diaria será de 8 horas, salvo pacto en contrario, teniendo en cuenta los límites legales de 9 horas diarias y 40 semanales.

Para una mejor organización del tiempo de trabajo, tendiendo a una óptima conciliación de la vida familiar y laboral la empresa entregará a los trabajadores/as por escrito el cuadrante horario mensual con 15 días de antelación si se trata de empresas de más de 30 trabajadores, y el cuadrante horario quincenal con 7 días de antelación si se trata de empresas de 30 o menos trabajadores/as.

Distribución irregular de la jornada a lo largo del año

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y adaptar la organización del trabajo a la actividad relacionada con distribución y reparto, las personas trabajadoras con contrato a jornada completa y en régimen de jornada continuada podrán concentrar su jornada semanal en cuatro días, con un máximo de 10 horas diarias. A estos efectos, los límites diario, semanal y anual de este artículo se refieren siempre y exclusivamente al tiempo de trabajo efectivo, computado conforme al artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, disfrutando de una hora de descanso para comer, no computándose como tiempo de trabajo efectivo. Para aplicar esta modalidad será necesario un acuerdo individual, voluntario, previo y por escrito con la empresa, que cualquiera de las partes podrá dejar sin efecto con un preaviso de 30 días.

Mientras se aplique esta modalidad no podrán realizarse horas extraordinarias, salvo las previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se respetarán en todo caso el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, el descanso semanal y la jornada máxima anual de trabajo efectivo de este Convenio, y esta modalidad no supondrá merma retributiva para la persona trabajadora."

Descanso semanal

En los centros de trabajo que ocupen a más de cinco trabajadores/as, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de cuatro fines de semana de descanso semanal al año que comprenderá el sábado y el domingo, siempre y cuando el domingo no sea de apertura autorizada, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a, sin perjuicio de los descansos semanales que les correspondan conforme a la legislación vigente.

Los fines de semana de descanso se distribuirán a lo largo del año mediante acuerdo entre la empresa y trabajador/a. Salvo acuerdo expreso entre la empresa y la persona trabajadora, dichos sábados no podrán coincidir inmediatamente antes ni después de un día festivo o de un puente festivo. En la semana en que se disfrute el descanso del fin de semana completo, podrá aplicarse una distribución de jornada de cuatro días con un máximo 10 horas, mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a y exclusivamente a aquellos trabajadore/as que presten servicio cinco días a la semana y en su día de descanso no sea posible la prestación de servicios por la actividad que desarrollan.

Este sistema no será de aplicación para los trabajadores/as que estén contratados específicamente para prestar servicios en sábados, ni para aquellos/as que estén contratados para prestar servicio como máximo cuatro días a la semana en los que estén comprendidos el sábado.

Regulación de la prestación de trabajo los sábados por la tarde:

Las empresas cuya actividad está regulada por este convenio, podrán prestar servicio la tarde de los sábados, siempre a juicio de la propia empresa. A los trabajadores/as se les aplicará las tablas salariales que figuran como Anexos II.A, III.A, y IV.A.

Aplicación específica y opcional: sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores/as cuyas condiciones laborales vinieran reguladas por el Convenio de Comercio en General anterior al 1 de enero de 2006 y hasta la fecha de publicación del presente convenio, y cuyo centro de trabajo no esté ubicado en una zona turística de montaña, podrán optar por no prestar servicio los sábados por la tarde. A los trabajadores/as que hagan valer este derecho les serán de aplicación las tablas salariales que figuran como Anexos II.B, III.B y IV.B. En caso de que los susodichos trabajadores/as presten servicio algún sábado por la tarde, se les abonará un plus por cada tarde de sábado trabajada en las cuantías recogidas en el Anexo I para cada uno de los años de vigencia del convenio. También en caso de acuerdo, el plus anteriormente citado puede ser sustituido por un día más de vacaciones por cada tarde de sábado trabajado.

Este plus se revalorizará cada año, en el mismo porcentaje que se pacte para los salarios.

El descanso semanal previsto por norma deberá ser de día y medio ininterrumpido, por lo que la distribución de la jornada semanal deberá realizarse como máximo en cinco jornadas y media de trabajo. Deberá existir un descanso de al menos 12 horas, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente.

Adaptación de la Jornada en caso de Violencia de Género.

La víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, previo acuerdo con la empresa.

En caso de desacuerdo entre la empresa y la trabajadora en cuanto a la adaptación del horario, flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, se recomienda que cualquiera de las dos partes solicite la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio.

ARTÍCULO 23º. VACACIONES.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones, de 30 días naturales.

Del periodo de vacaciones, se disfrutarán 15 días preferentemente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario base más la antigüedad, más el plus de fidelidad.

Las trabajadoras podrán acumular a sus vacaciones, el periodo de IT por maternidad o adopción, así como, los días que suponga la acumulación de las ausencias por lactancia.

El personal de la plantilla que se encuentre en permiso maternal, o paternal, mantendrá su derecho al disfrute efectivo aún habiendo finalizado el año natural correspondiente

Según lo recogido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del Artículo 48 del E.T., que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante al año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurridos más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

A partir del 1 de enero de 2024, en el caso de que coincida un festivo dentro del periodo vacacional con un día de prestación efectiva, según la jornada pactada con la persona trabajadora, se compensará con un día de vacaciones añadido, que se disfrutará siempre de forma consensuada con la empresa. No se podrá unir a los periodos de vacaciones ni a días festivos, salvo pacto en contrario. Todo ello sin perjuicio del cómputo anual de horas de trabajo establecido en este convenio. En circunstancias excepcionales y solo de común acuerdo podrá abonarse aquellos festivos trabajados que en cómputo anual sobrepasen la jornada del Convenio.

ARTÍCULO 24º. PERMISOS RETRIBUIDOS Y LACTANCIA.

En los supuestos taxativamente previstos en el E.T. como causa de licencia retribuida, el trabajador/a percibirá durante su ausencia el salario base más antigüedad, más plus de fidelidad, que le corresponda por el presente convenio.

En cuanto a los permisos retribuidos se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente, y en concreto al artículo 37.3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con motivo del artículo 37.3.b.bis), se entiende como desplazamiento el trayecto superior a 200 km. de ida y otros 200 km. de vuelta, o bien cuando el tiempo empleado sea mayor a 90 minutos de ida y otros 90 minutos de vuelta. (STS. de la Sala 4, de 4 de junio de 2012).

Todo trabajador/a afectado por este convenio y con una antigüedad superior a un año en la empresa, tendrá derecho a 1 día de permiso por “asuntos propios”, avisando a la empresa con una antelación mínima de 3 días, el disfrute de este día no presupone una inferior jornada laboral anual, no pudiendo ser acumulado al periodo vacacional.

Las víctimas de violencia de género dispondrán de hasta 5 días de permiso retribuido por ausencia motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género debidamente justificada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Previo aviso y con justificación, las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo hasta un máximo de 8 horas al año para consulta médica, propia o para acompañamiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

LACTANCIA- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 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, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular las horas de ausencia del trabajo a las que tienen derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, en un periodo de 12 días laborables, pudiendo a su vez acumular éstos por decisión de los trabajadores al período de descanso por maternidad y/o vacaciones.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

ARTÍCULO 25º. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Por concurrencia a exámenes de estudios oficiales el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

ARTÍCULO 26º. COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, el personal en situación de Incapacidad Temporal percibirá, con cargo a la empresa, el 94% del salario neto del trabajador, durante los primeros 15 días de I.T. y el 100%, a partir del día 16 de I.T., hasta el máximo de 15 mensualidades.

En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de I.T. percibirá, con cargo a la empresa, el 100% del salario neto del trabajador, desde el primer día hasta el máximo de 15 mensualidades.

En ambos casos la empresa podrá descontar de los mismos las prestaciones económicas que correspondan por la situación I.T., que abone la Seguridad Social.

Al abonarse los procesos de Incapacidad Temporal en base al salario neto del trabajador/a, no se les descontaran a los trabajadores/as los días que hayan permanecido en situación de IT, en el percibo de las pagas extraordinarias.

En caso de IT en vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 23º del presente convenio.

ARTÍCULO 27º. PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.

Las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a concertar en el plazo de 60 días a partir de la publicación del convenio en el B.O.P., una póliza de seguros que cubra los riesgos por accidente de los trabajadores a su servicio por las contingencias de Incapacidad Permanente, en los grados de total y absoluta, y por muerte, en las cantidades reflejadas en el Anexo I para cada uno de los años de vigencia del convenio.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, salvo en la diferencia de las cantidades que se mencionan.

Hasta que se suscriba la póliza reseñada anteriormente con las nuevas cuantías, seguirán vigentes las cantidades que figuraban en el convenio anterior.

ARTÍCULO 28º. CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Para el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser ampliada la duración del mismo a doce meses.

ARTÍCULO 29º. FIJOS DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL

Los contratos fijos discontinuos regulados en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse a tiempo parcial, siempre y cuando se trate de trabajos en lugares que registren notable afluencia turística, así como en localidades turísticas de las cuatro comarcas del pirineo oscense, garantizando una jornada laboral de un mínimo de 4 horas diarias y el trabajo efectivo durante al menos 90 días al año, siendo al menos 60 de estos de forma consecutiva.

El llamamiento de estos trabajadores/as deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, al menos con 15 días antes del inicio de la prestación de los servicios, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, cada vez que esta inicie o incremente su actividad.

ARTÍCULO 30º. CONTRATACIÓN VACANTES A TIEMPO COMPLETO.

Las empresas en caso de tener trabajadores/as contratados a tiempo parcial, y de producirse vacantes a tiempo completo, ofertarán la posibilidad de ampliar su jornada a tiempo completo con carácter preferente a los contratados a tiempo parcial, atendiendo a la idoneidad del trabajador/a, en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo vacante siempre a criterio de la empresa.

En caso de que la empresa necesite realizar contrataciones temporales para determinadas campañas, previamente se ofrecerá al trabajador/a a tiempo parcial el derecho a ampliar su jornada.

ARTÍCULO 31º. CONTRATO DE RELEVO

Las empresas facilitaran la jubilación parcial del trabajador/a, que la solicite, siempre que sea posible a juicio de la empresa, procediendo para ello a realizar el correspondiente contrato de relevo.

ARTÍCULO 32º. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años.

ARTÍCULO 33º. PROMOCIÓN AUTOMÁTICA DE CATEGORÍA

Las personas trabajadoras con tres años de experiencia en la empresa en las categorías del Auxiliar de Dependiente y de Auxiliar Administrativo del grupo profesional III, promocionarán automáticamente al grupo profesional II, en las categorías de Dependiente y Oficial Administrativo, respectivamente.

ARTÍCULO 34º. DELIMITACIÓN DE LAS FUNCIONES DEL CONDUCTOR.

Las funciones de los conductores/as de los vehículos en las actividades comprendidas en el presente convenio, serán las propias que establecen los art. 16.5 y 16.6 del acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

ARTÍCULO 35º. UNIFORMES.

A los trabajadores/as que presten servicio en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como para todo el personal subalterno, se le facilitarán prendas adecuadas para el trabajo que realicen. Así mismo, se entregarán todas aquellas prendas que la empresa exija llevar en el desarrollo del trabajo a sus empleados/as.

ARTÍCULO 36º. COMPLEMENTO A LA PROTECCIÓN FAMILIAR.

En virtud de los acuerdos adoptados en el convenio del sector de comercio en general de 1985, queda eliminado el texto que sobre el complemento a la protección familiar, figuraban en anteriores convenios, manteniéndose una cuantía de 19,75 € por matrimonio y 1,60 € por cada hijo, máximo 5 hijos y por cada una de las pagas y con carácter “ad personam” exclusivamente para aquellos trabajadores/as que tuvieran derecho a su percepción con anterioridad al 1-1-1985.

ARTÍCULO 37º. GUARDA LEGAL.

Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges discapacitados, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones.

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 12 años o discapacitado 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/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

ARTÍCULO 38º. 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 éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de comercio.

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. En caso de incumplimiento por parte de los trabajadores/as de las normas de protección, así como, de la no utilización de los equipos de protección obligatorios facilitados por la empresa, se considerará como falta grave ó muy grave.

ARTÍCULO 39º. FORMACIÓN.

Las empresas, facilitarán la asistencia de los trabajadores/as a cursos de formación profesional reglada ó continua que estén relacionados directamente con su puesto de trabajo y que formen parte del currículo del certificado de profesionalidad.

La empresa considerará como trabajo efectivo hasta un máximo de 20 horas anuales para formación relacionada con la actividad de la empresa. Así mismo, se podrá acumular este permiso de formación, según lo previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 40º. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley 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 podrá tener 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 éstos.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T. se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a tumos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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 procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral, en el plazo máximo de veintiún días.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

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).

ARTÍCULO 41º. PAREJAS DE HECHO

Los derechos reconocidos a los matrimonios serán de aplicación a las parejas de hecho, que como tales se encuentren inscritas, en el correspondiente registro.

ARTÍCULO 42. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

1.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se constituye una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación será indistintamente uno de los siguientes:

- Por la Confederación Empresarial de la provincia de Huesca: Pza. López Allué, nº 3, 2º. C.P. 22001 Huesca; correo electrónico: info@ceoecepymehuesca.es
- Por CCOO: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: aragon@servicios.ccoo.es
- Por UGT: C/ Del Parque nº 9. 22003 Huesca. Correo electrónico: huesca@aragon.ugt.org

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organizaciones empresariales y 4 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Velar para que, tanto las mujeres como los hombres, gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.
h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.
i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género:

Se define como 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.

Se define como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A su vez, el chantaje sexual se produce cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre cualquier aspecto laboral de dicha persona (formación, promoción, salario, etc.).

El acoso laboral o mobbing engloba toda situación de hostigamiento psicológico de forma reiterada y continuada en el tiempo, que se centra en personas determinadas a las que se intenta someter emocional y psicológicamente, o bien que persigue anular su capacidad o permanencia en un puesto de trabajo.

Con el objetivo de poder prevenir y evitar todos los tipos de acoso mencionados se establece el siguiente Protocolo de Actuación, con el procedimiento a seguir en los casos que se pueda plantear cualquier tipo de acoso.

En este sentido, se definen dos tipos de procedimientos: uno informal y otro formal, pero en ambos casos se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias, que serán atendidas con rapidez, rigor y confidencialidad.

3.1. Procedimiento informal: en primera instancia, y a través de este camino "extraoficial", se valorará la posibilidad de seguir una vía informal por la que el/a propio/a trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento inadecuado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo. Como el objetivo es conseguir el cese de dicha conducta, a solicitud del trabajador, este procedimiento informal puede ser también llevado a cabo por su Jefe/a inmediato/a o por el Departamento de RR HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio.

3.2. Procedimiento formal: cuando se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, o si el propio trabajador/a lo considera oportuno, se iniciará el procedimiento formal que incluirá los aspectos que se indican a continuación:

a. Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la trabajador/a que sea objeto del acoso. El escrito se deberá dirigir al Departamento de RR.HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio

b. RR.HH y la Comisión de Igualdad codificará el caso, preservando así los datos personales de los implicados, y decidirá la apertura o no de expediente de investigación en un plazo máximo de 48 horas. Si desestima la denuncia, deberá emitir un informe y comunicar los motivos de su decisión al denunciante y a la Comisión de Igualdad del Convenio

c. En caso de que RRHH ó la Comisión de Igualdad acepte la denuncia, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para investigar los hechos, emitir un dictamen e informar a las partes. En este sentido, se dará apertura inmediata a un expediente informativo para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos, dándose audiencia a las personas posiblemente relacionadas con el suceso.

d. Para iniciar dicho procedimiento la comisión paritaria del convenio nombrará un instructor externo no vinculado a la empresa, que se encargará de la instrucción, y de levantar un informe con las conclusiones

e. Todas las actuaciones del expediente informativo se llevarán de forma confidencial, ya que puede verse afectada la intimidad y honorabilidad de las personas. Por ello, todas las personas que intervengan en el procedimiento (denunciante, denunciado/a, instructor, testigos, etc.) están sujetos al deber de secreto y obligados a mantener la confidencialidad.
f. Una vez informadas de la decisión final, las partes dispondrán de 5 días hábiles para hacer las alegaciones que consideren oportunas al contenido de la decisión.

g. La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la apertura de un expediente disciplinario y a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario del Convenio colectivo de aplicación y en la legislación vigente.

h. Cuando dicha constatación de los hechos no sea posible, y por tanto no se adopten medidas disciplinarias, se supervisará con especial atención la situación durante un periodo razonable de tiempo.

i. La Comisión de Igualdad deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria, en la que se analizarán las medidas de apoyo a la persona acosada.

ARTÍCULO 43º. GARANTÍAS SINDICALES.

Los delegados de empresa y los miembros de los comités de empresa gozarán de las funciones y garantías reconocidas por la Ley a dichos cargos sindicales, sobre la base al título segundo del RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley el E.T.

Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores/as podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

ARTÍCULO 44. DESCONEXIÓN DIGITAL

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, bajas, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales, salvo en casos de urgencia, circunstancias excepcionales de fuerza mayor justificadas, o en el caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad.

Este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

En cualquier caso, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades para la empresa.

ARTÍCULO 45º. TELETRABAJO.

En desarrollo de lo prevenido en el Artículo 13 LET, y en orden a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con las necesidades y posibilidades productivas de las empresas, las empresas podrán libremente pactar con sus plantillas la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. Los criterios para la implantación del Teletrabajo deberán ceñirse a la NTP 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se adoptarán igualmente las especificaciones en materia de Salud Laboral dadas por la Directiva número 90/270/CEE y en el Real Decreto 488/1997 en cuanto al manejo de Pantallas de Visualización de Datos, o en su caso, por las normas que las reemplacen.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, Smart Pc o similar con Microsoft office activo.
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada y reposapiés, en las mismas condiciones que en su puesto de trabajo.
- En caso de ser requerido se debe dotar a la persona de los medios para acceder a las aplicaciones informáticas (CRM, ERP, programas informáticos…) necesarios para el correcto cumplimiento de su trabajo.

Adicionalmente y por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la empresa podrá facilitar directamente los útiles necesarios para el efectivo cumplimiento del teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Las personas en teletrabajo deberán cumplir con todas las medidas necesarias para no perjudicar los datos y las aplicaciones informáticas que hayan estado manejando, comprometiéndose a guardar y conservar todos los datos en perfecto estado. Así mismo, no permitir acceso distinto al contratado, a las bases de datos, aplicaciones, sistemas y redes de comunicación internas o externas de la empresa. Se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados. Muy especialmente en aquellos sobre los que se esté obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad sobre la información y documentos que se hayan manejado a lo largo de la relación laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio y normas de general aplicación.

SEGUNDA: ADHESIÓN AL ASECLA.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA).

Con estaadhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresas, incluidos en el ámbito de este convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresar individualización, según lo establecido en el ASECLA y su reglamento de aplicación.

TERCERA: ATRASOS.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales correspondientes al periodo transcurrido desde el 1 de enero de 2025, deberá hacerse en los tres meses siguientes al de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

CUARTA: LENGUAJE DE GÉNERO.

Todos los términos de este convenio se entienden referidos a hombres y mujeres indistintamente.

QUINTA: GRUPOS PROFESIONALES.

Se mantienen las categorías profesionales y se detallan grupos provisionales, en tanto en cuanto se desarrolla en el Acuerdo Marco de Comercio, el sistema de Grupos Profesionales, el cual nos consta se está elaborando.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Se establecen dos anexos salariales. El primero es de aplicación a los trabajadores/as que se les venían aplicando los convenios de comercio en general, comercio textil y comercio de la Piel. El segundo es de aplicación a los trabajadores que se les venía aplicando el convenio de comercio general y que decidan mantener el derecho que tenían de no trabajar los sábados por la tarde.