

SECCIÓN QUINTA

Núm. 3939

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio de Óptica

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo del sector Comercio de Óptica de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio de Óptica de Zaragoza (código de convenio 50001215011982), suscrito el día 11 de julio de 2019, de una parte por la Asociación de Empresarios de Comercio de Óptica de Zaragoza y la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia (ECOS), en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., UGT, OSTA y USO en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 13 de septiembre de 2019, requerida subsanación y presentada esta con fecha 21 de mayo de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 18 de junio de 2020. — El subdirector provincial de Trabajo de Zaragoza, P.S. (Resolución de 29 de mayo de 2020, de la directora general de Trabajo, Autónomos y Economía Social): La jefa de la Sección de Regulación de Empleo y Relaciones Colectivas, María Concepción Hernández Mallén.

TEXTO DEL CONVENIO

ARTÍCULO PRELIMINAR

Determinación de las partes

Son partes signatarias del presente convenio provincial, de una parte la Asociación de Empresarios de Comercio de Óptica de Zaragoza y la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia (ECOS), en representación empresarial, y de otra parte Comisiones Obreras (CC.OO.), la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Unión Sindical Obrera (USO), como representación sindical.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

Ámbito territorial

Artículo 1.º El convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza y su capital.

Ámbito funcional

Art. 2.º Se incluyen en este convenio todas las empresas y establecimientos dedicados al comercio de óptica, aunque su sede principal radique en otra provincia. Asimismo, será de aplicación a todo el personal empleado en dicho establecimiento, sea cual sea su categoría profesional.



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

Ámbito temporal

Art. 3.º El período de duración del presente convenio será desde el día 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021, independientemente de la fecha de su publicación en el BOPZ.

Denuncia

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

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

Comisión paritaria

Art. 5.º 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 tres 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 e) y el artículo 91 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 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 términos 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.

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

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

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

Garantías ad personam

Art. 6.º Las disposiciones contenidas en este convenio, en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores afectados, sustituyen a cuantas condiciones de trabajo se hayan dictado y se hallasen vigentes en la fecha de su entrada en vigor, salvo las superiores pactadas individualmente, que serán respetadas *ad personam*.



Absorción y compensación

Art. 7.º Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superen el nivel de este.

Las condiciones económicas del presente convenio podrán ser absorbidas por las que voluntariamente vinieran otorgando las empresas.

Incumplimiento

Art. 8.º Si cualquiera de las partes incumpliera las obligaciones establecidas en este convenio, la otra parte demandará lo que proceda a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Retribuciones

Art. 9.º Las retribuciones salariales a percibir desde 1 de enero de 2019 serán las que figuran en anexo I, resultante de incrementar un 2% a las tablas definitivas del año 2018, salvo para el complemento *ad personam*, que sufrirá el incremento en base al IPC real del año 2018.

- Año 2020, incremento del 2%, sobre las tablas de 2019, que figura como anexo II, salvo para el complemento *ad personam*, que se incrementará con el IPC real del año 2019.

- Año 2021, incremento del 2%, sobre las tablas de 2020, que figura como anexo III, salvo para el complemento *ad personam*, que se incrementará con el IPC real del año 2020.

Los atrasos se regularizarán dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio, haciéndose constar en una hoja de salarios.

Revisión salarial

Art. 10.º En caso de que la suma de los IPC reales de los años 2019, 2020 y 2021 supere el 6%, se practicará una revisión salarial consistente en aplicar el 100% de la diferencia, abonándose dicha cuantía en concepto de «paga compensatoria» dentro del primer trimestre de 2022.

Plus de convenio

Art. 11.º Se establece un plus de convenio para todas las categorías por un importe anual de 237,58 euros para 2019, de 242,33 para 2020 y de 247,18 euros para 2021, no compensable ni absorbible, que computará en su caso para el cálculo de lo dispuesto en el artículo 10.º. Este plus se recibirá prorrateado en doce mensualidades, devengándose mes a mes. Este concepto en ningún caso computará para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Plus de transporte

Art. 12.º Durante la vigencia de este convenio se establece un plus de transporte que percibirán todos/as los/as trabajadores/as, cualesquiera que sea su edad, o categoría profesional, de 73,80 euros mensuales para el año 2019, de 75,28 euros para el año 2020 y de 76,79 euros para el año 2021.

Esta cantidad no será computable en la paga de beneficios, gratificaciones ni horas extraordinarias. No se abonará en los casos de ausencias no justificadas y, por tanto, se hará efectivo en domingos, festivos, incapacidad temporal transitoria, accidentes, vacaciones y licencia. Dicho plus no será absorbible por ningún concepto.

Los/as trabajadores/as que ingresaron en la empresa a partir del 26 de junio de 2007 cuya presencia en la empresa en jornada continuada sea inferior a cuatro horas diarias percibirán la cuantía mensual de 36,9 euros para 2019, de 37,64 euros para 2020 y de 38,40 euros para 2021.

Complemento ad personam

Art. 13.º Constituido por las cantidades que venían percibiendo por el concepto de antigüedad los trabajadores a 31 de diciembre de 2003. 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: para el año 2019 el IPC real de 2018, para el año 2020 el IPC real de 2019 y para el año 2021 el IPC real de 2020.

Gratificaciones

Art. 14.º Se concederán dos gratificaciones con motivo de las festividades de 15 de julio y Navidad, el 20 de diciembre, en cuantía igual a una mensualidad cada una de ellas, más *ad personam*. Estas gratificaciones podrán prorratearse a lo largo del año por acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Gratificación de marzo

Art. 15.º Se abonará una paga extraordinaria, el 20 de marzo, cuyo importe será igual a una mensualidad, más complemento *ad personam*. Esta gratificación podrá prorratearse a lo largo del año por acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Jornada

Art. 16.º La jornada laboral normal será de 1.782 horas anuales de trabajo real y efectivo durante toda la vigencia del convenio.

Los sábados por la tarde permanecerán cerrados los establecimientos, observándose el descanso semanal en dicha fecha.

Se establece una compensación económica de 150 euros diarios durante toda la vigencia del convenio para todos aquellos/as trabajadores/as por el trabajo realizado en festivo.

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

A partir de la publicación del presente convenio, en los centros de trabajo que ocupen a más de cuatro trabajadores/as se establecerá un sistema de descanso semanal para que los trabajadores/as disfruten de al menos una vez al mes de un fin de semana de descanso semanal que comprenderá el sábado y el domingo, no siendo de aplicación este sistema para trabajadores/as que presten servicios en sábado y domingos, ni para aquellos que estén contratados para prestar servicios como máximos cuatro días a la semana, en los que estén comprendidos el sábado y el domingo.

En caso de coincidir el sábado con un festivo de calendario, el trabajador mantendrá el derecho de disfrute del medio día de descanso, que se disfrutará otro día de la misma semana o de la siguiente.

Tendrán consideración de festivos a todos los efectos los sábados por la tarde y los domingos, fiestas nacionales, locales y autonómicas, así como el Sábado Santo, mientras lo sea el Viernes Santo.

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

Cada tres meses la empresa entregará a cada trabajador/a su cuadrante horario con al menos una antelación de quince días, si existe un sistema de turnos.

Los/as trabajadores/as con jornada continua superior a seis horas diarias tendrán derecho a un descanso durante la misma de quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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.

Estas horas deberán compensarse con descanso preferentemente en jornadas completas durante el trimestre siguiente, a petición del/la trabajador/a 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/as trabajadores/as en situación de guarda legal no será de aplicación, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

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/a podrá variar la 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 siete días al momento de su realización, que no superarán en más de una hora diaria sobre las que cada trabajador/a tenga pactada en contrato.

FLEXIBILIDAD HORARIA POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES:

Los/as trabajadores/as que tengan a su cargo personas dependientes, hijos menores con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a tres horas semanales de flexibilidad horaria, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el dependiente o el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios propios del puesto de trabajo.

TRABAJO EN JORNADAS ESPECIALES:

A partir de la publicación del presente convenio, en aquellos centros de trabajo que ocupen a más de cuatro trabajadores, la prestación de trabajo fuera del horario habitual de apertura del establecimiento debido a trabajos especiales (Black Friday, víspera de Reyes, etc.) o preparación para las mismas (remarque de etiquetas, cambio de temporada, preparación de rebajas, etc.) será voluntaria.

El salario/hora en jornada especial será superior al salario/hora del convenio y se acordará previamente entre la representación legal de los trabajadores y la empresa o, en caso de que no haya representación legal, entre empresa y trabajador.

Asuntos propios

Art. 17.º Se establecen para cada año de vigencia del convenio dos días por asuntos propios, cuyo disfrute no afectará a la jornada anual establecida. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con una antelación de siete días a su disfrute.

Crédito horario para asistencia médica

Art. 18.º Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán a partir de la publicación del convenio de un crédito horario remunerado de doce horas anuales para asistir personalmente o acompañar a familiares hasta el segundo grado, a los servicios de atención sanitaria, estando obligados/as a preavisarlo con antelación y posteriormente a justificarlo. Asimismo, y para acompañar a familiares hasta segundo grado, dispondrán de ocho horas más no remuneradas.

Horas extras

Art. 19.º Las horas extras se abonarán si no se acuerda su disfrute en tiempo descanso, con un recargo del 75% sobre el salario bruto hora de cada trabajador/a.

Nocturnidad

Art. 20.º La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos/as aquellos trabajadores/as que toda o parte de su jornada este comprendida entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Este complemento será del 25% del salario del trabajador/a, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario anual del trabajador} + \text{plus conv.} + \text{ad personam} + \text{otros complementos salariales}}{\text{Jornada anual}}$$

$$\text{RECARGO HORA NOCTURNA: SALARIO HORA} \times 25\%.$$

Vacaciones

Art. 21.º Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas a tenor de las normas siguientes:

1.ª Tendrán una duración de treinta y tres días naturales, independientemente de la edad y categoría profesional del/de la trabajadora durante toda la vigencia del convenio.

2.ª Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de veintiún y doce días cada uno de ellos, siendo obligatoriamente el primero dentro de los meses de junio, julio, agosto o septiembre, y el segundo se disfrutará en la época que, de común acuerdo, fijen el/la trabajador/a y el empresario/a según las necesidades de la empresa.

Los dos períodos de vacaciones comenzarán a disfrutarse en lunes, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Quedará a salvo cualquier pacto que individualmente puedan establecer empresas y trabajadores/as.

3.ª El sistema de elección del período de vacaciones será por turno rotativo.

4.ª Cuando un/a trabajador/a cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado.

5.ª Cuando un matrimonio estuviera trabajando en una misma empresa, las vacaciones de ambos cónyuges serán coincidentes.

6.ª Se permitirá la acumulación del período de vacaciones al período de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como al permiso previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

El personal de la plantilla que se encuentre de permiso maternal o suspensión por paternidad mantendrán su derecho al disfrute efectivo aun habiendo finalizando el año natural correspondiente.

En caso de que un/a trabajador/a preste servicio en varias empresas, el período vacacional deberá acondicionarse de forma que sean coincidentes. Para ello, el/la trabajador/a presentará ante la empresa afectada por el presente convenio el período de vacaciones acordado con la otra empresa.

Licencias retribuidas

Art. 22.º En relación a las licencias retribuidas, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo lo señalado en este artículo.

—Cinco días por defunción de familiar hasta el primer grado.

—Tres días por hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares hasta el primer grado.

En caso de la licencia de dos días por hospitalización, o tres días por familiares de primer grado, estos días podrán dividirse en cuatro medios días o seis medios días equivalentes a medias jornadas de trabajo y disfrutarse dentro de la duración del hecho causante.

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

—Un día por boda de familiar hasta el segundo grado.

—Los/as trabajadores/as que tengan hijos/as o que sean tutores de los menores que sufran acoso escolar, el tiempo imprescindible para acudir al centro escolar. Para ello el trabajador/as tendrá que preavisar a la empresa con un plazo mínimo de veinticuatro horas.

—El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios de los/as trabajadores/as transgénero.

Permiso no retribuido

Art. 23.º Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la concesión de un permiso no retribuido, previa solicitud, de hasta tres semanas de duración en caso de enfermedad grave que requiera el cuidado de otra persona, hospitalización o fallecimiento, de cónyuges, hijos o padres.



En el caso de coincidir en el disfrute de este derecho el 100% de los trabajadores/as de la empresa o del centro o lugar de trabajo por contar con más de uno de ellos, salvo que solo haya un trabajador/a, la empresa y el trabajador/a tratarán de llegar a un acuerdo para evitar el trastorno para el funcionamiento del centro o lugar de trabajo. En caso de no alcanzarse un acuerdo, prevalecerá el derecho del trabajador/a.

Un día por bautizo o comunión de hijo o hija.

Formación

Art. 24.º Por concurrencia a exámenes oficiales de titulaciones oficiales regladas que tengan relación directa con la actividad de comercio de óptica, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

El/la trabajador/a tendrá derecho a que se le adapte su horario de trabajo cuando vaya a realizar algún curso de formación que esté relacionado con su actividad profesional, es decir, con comercio de óptica, o cursos de carácter transversal e igualmente de aplicación al puesto de trabajo, si el horario del mismo no es compatible con el horario laboral y siempre que no exista en ese momento, oferta de curso igual que permita su realización fuera del horario laboral del trabajador/a. Se trata por tanto de facilitar el acceso a la formación para el trabajo.

En caso de que varios trabajadores/as soliciten a la vez lo establecido en el párrafo anterior, solo se concederá la adaptación al 33% de los trabajadores/as que lo soliciten, salvo que este 33% sea inferior al equivalente de una persona; en las empresas de cinco o más trabajadores/as se redondeará el decimal superior al 0,5 hasta alcanzar el entero, y por orden de la fecha de solicitud de la plantilla de la empresa, y en caso de contar con más de un centro o lugar de trabajo, de cada uno de ellos.

El/la trabajador/a deberá presentar ante la empresa la solicitud, acreditando la inscripción en el curso, el horario y calendario y posteriormente justificar la asistencia.

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as la cantidad de 2 euros por hora, hasta un máximo de cincuenta horas anuales de formación, siempre que la misma tenga relación directa con la actividad profesional y más en concreto con el puesto de trabajo y se realice fuera del horario laboral del trabajador/a siempre que el trabajador/a haya solicitado la formación a realizar, y no haya solicitado la adaptación del horario laboral prevista anteriormente para la realización de la formación.

La adaptación del horario de trabajo solo se producirá hasta un máximo de cien horas anuales en total.

Para todo aquello no recogido en el presente artículo se remite a lo que establece el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de acumulación de tareas

Art. 25.º Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun 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.

Contrato de relevo

Art. 26.º El/la trabajador/a que reúna los requisitos para acceder a la jubilación parcial, tendrá la opción de solicitar contrato de relevo. Para ello, el/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con una antelación de tres meses a la fecha de su jubilación parcial. En caso de necesidad de la empresa, esta podrá diferir la celebración del contrato de relevo hasta tres meses posteriores a la fecha en la que el/la trabajador/a tuviera derecho a la jubilación parcial o seis meses para las categorías profesionales de personal titulado.

Con fecha 18 de febrero de 2013 se registró en el INSS en cumplimiento del artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que los/as trabajadores/as que cumplan los requisitos



legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente. para ello las empresas deberán certificar ante el INSS que el/la trabajador/a estaba en la empresa antes del mencionado registro.

Contrato a tiempo parcial

Art. 27.º El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

Las horas complementarias son aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada y/o pactadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial, o con posterioridad al mismo, formalizándose por escrito.

Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias, deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número máximo de horas complementarias será el siguiente:

- Para aquellos/as trabajadores/as que tengan contratado una jornada igual o superior al 25,5% e inferior al 40% de la jornada anual prevista en el convenio, hasta un 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- Para aquellos/as trabajadores/as que tengan contratado una jornada igual o superior al 40% e inferior al 51% de la jornada anual prevista en el convenio, hasta un 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- Para aquellos/as trabajadores/as que tengan contratado una jornada igual o superior al 51% de la jornada anual prevista en el convenio, hasta un 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El/la trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como horas ordinarias.

Aquellos/as trabajadores/as que hayan venido realizando horas complementarias durante un período consecutivo de dos años, consolidarán en su contrato de trabajo el 50% de la media de horas complementarias realizadas durante ese período. A tal efecto, la jornada de trabajo ordinaria establecida en su contrato de trabajo deberá incrementarse en la cuantía correspondiente.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las horas complementarias utilizadas en la sustitución temporal de otros compañeros de trabajo por motivos tales como, vacaciones, licencias, incapacidad temporal y cualesquiera otras situaciones en las que se utilicen para sustituir temporalmente a quienes la empresa esté obligada a reserva de puesto de trabajo.

La comisión paritaria realizará un seguimiento de las modificaciones introducidas en el presente convenio colectivo respecto al contrato a tiempo parcial, analizando su funcionamiento en las empresas.

Compromiso de empleo

Art. 28.º Las empresas de hasta cuatro trabajadores/as estarán obligadas a tener al menos un 50% de plantilla indefinida como mínimo. Las de más de cuatro trabajadores/as deberán tener un 75% de plantilla indefinida como mínimo. El cálculo de la plantilla de trabajadores/as fijos a estos efectos se realizará de la siguiente manera:

La suma del número de trabajadores/as de la empresa por mes en los últimos doce meses/12. La cuantía resultante se redondeará despreciando los decimales a la baja.

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

Art. 29.º En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de



las comunidades autónomas que lo regulen se estará a lo dispuesto en los artículos 45.1.d) y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Seguro por invalidez o muerte

Art. 30.º El/la trabajador/a que como consecuencia de accidente o enfermedad profesional sea declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo tendrá derecho a una indemnización a tanto alzado y por una sola vez de 17.000 euros.

Si como consecuencia de accidente o enfermedad profesional se produjera la muerte, la indemnización será también de 17.000 euros, percibiendo dicha cantidad la viuda o derechohabientes del causante.

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

La aplicación del contenido de este artículo tendrá vigencia y será obligatoria a partir de la vigencia de este convenio, teniendo vigencia las cantidades pactadas a partir de la publicación en el BOPZ, manteniéndose hasta ese momento las cantidades que figuraban en el convenio anterior.

La obligación de este artículo no alcanza a aquellas personas que tengan cubiertos estos riesgos con anterioridad a la vigencia de este convenio, salvo en las diferencias que pudieran existir para cubrir las indemnizaciones fijadas.

El presente artículo quedará prorrogado automáticamente hasta la entrada en vigor del nuevo convenio, en su caso.

Incapacidad temporal y riesgo por embarazo

Art. 31.º Las empresas complementarán el subsidio de incapacidad temporal derivado de accidentes de trabajo durante la vigencia del convenio, de la siguiente forma:

- 100% del salario mensual que perciba el trabajador desde el día siguiente a la baja con un límite de noventa días.

En caso de que el trabajador requiriese de hospitalización o recuperación ambulatoria, este complemento se ampliaría hasta los doce meses, mientras persistiera dicha circunstancia.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La empresa informará a las trabajadoras del protocolo a seguir para la consecución de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo en el embarazo desde el momento en que estas le comuniquen su estado.

Lactancia

Art. 32.º 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.

Guarda legal

Art. 33. Los/as trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos discapacitados y/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 en 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/la trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo, dentro de su jornada habitual.

Excedencia voluntaria

Art. 34.º El/la 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, 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/la trabajador/a 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.

El personal que haya obtenido una excedencia voluntaria por plazo inferior al máximo de cinco años de duración, podrá solicitar una prórroga siempre y cuando no supere dicho plazo máximo de cinco años, estando supeditada su concesión al acuerdo con la empresa.

Salud laboral

Art. 35.º 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 /as trabajadores/as, 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 éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de Comercio de Óptica de la provincia de Zaragoza.

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as. Igualmente queda obligada a garantizar que los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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

N P O B

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/as delegados/as de prevención o de la representación de los/as trabajadores/as 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 las empresas que cuenten con comité de seguridad y salud laboral, el tiempo empleado tanto en las reuniones del comité con la empresa, como el que se emplee a requerimiento de la autoridad laboral y el de la formación obligatoria, será el indispensable, no pudiéndose descontar del crédito sindical del delegado.

Plan de igualdad

Art. 36.º Una vez firmado el Acuerdo Marco de Comercio, y ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta la negociación y desarrollo de un modelo de plan de igualdad, se establece al respecto de lo allí acordado y publicado, que se procederá a incorporarlo al convenio. De no llegarse a conseguir dicho acuerdo en el AMAC 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/as representantes/as legales de los trabajadores/as.

Acoso laboral

Art. 37.º Las partes estiman que la existencia de acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención en tareas, etc.), pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo repercutiendo en los/as otros/as trabajadores/as.

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

Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección 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 género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio/acoso por razón de sexo o género.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.



Las partes firmantes se comprometen a trabajar por la prevención en torno al acoso sexual y moral. En este sentido se deberán evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones.

Limitación de uso de teléfono móvil

Art. 38.º 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/as la limitación o prohibición del uso del teléfono móvil por parte de sus empleados/as durante el horario de trabajo y siempre que se presten servicios en las dependencias de la empresa.

Horas sindicales

Art. 39.º Las horas sindicales de los/as representantes de los/as trabajadores/as podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

A nivel de empresa y/o centro de trabajo, el crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales será acumulable por períodos trimestrales, en uno o varios de sus componentes, previa notificación a la dirección de la empresa por parte de las centrales sindicales, en cuyas candidaturas se hayan presentado, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

La gestión de la bolsa de horas sindicales corresponderá a las citadas centrales sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

Las centrales sindicales, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del comité, delegados de personal, delegados sindicales y delegados de prevención.

En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas deberá ser conocida previamente por la empresa.

Inaplicación del convenio

Art. 40.º Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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/as trabajadores/as, 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/as 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as, 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/as 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.

Solución Extrajudicial de Conflictos

Art. 41.º Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación de Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Parejas de hecho

Art. 42.º Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es de matrimonio legal se extenderán también a las parejas que convivan en común y estén registradas antes del hecho causante del permiso o licencia, y así lo justifiquen.

Violencia de género

Art. 43.º De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora 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 la disminución proporcional del salario o 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.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá suspender su contrato de trabajo durante un período que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — En todo aquello que no se hubiere pactado expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio; en el 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, y demás disposiciones legales vigentes de carácter general.

Segunda. — *Grupos profesionales*: Ambas partes acuerdan que en el momento que el AMAC, establezca el sistema de grupos profesionales, el cual está en proceso de negociación, se aplicarán en este convenio.

ANEXO

Tablas salariales 2019*(Aumento del 2% sobre tablas salariales definitivas 2018)*

Categorías profesionales	Salario mensual	Salario anual
<i>Personal titulado:</i>		
Titulado/a superior	1.435,24	21.528,60
Titulado/a medio	1.311,68	19.675,20
<i>Personal no titulado:</i>		
Encargado/a general	1.317,57	19.763,55
Jefe/a de sucursal	1.229,36	18.440,40
Encargado/a de establecimiento	1.229,36	18.440,40
Dependiente/a mayor	1.129,37	16.940,55
Dependiente/a de 1. ^a	1.052,89	15.793,35
Dependiente/a de 2. ^a	941,16	14.117,40
Ayudante de dependiente/a	824,17	12.362,55
<i>Personal administrativo:</i>		
Oficial administrativo/a	935,25	14.028,75
Auxiliar administrativo/a	824,17	12.362,55
<i>Personal de oficio:</i>		
Oficial de primera	1.052,89	15.793,35
Oficial de segunda	941,15	14.117,25
Oficial de tercera	888,18	13.322,70
Ayudante	824,17	12.362,55
<i>Aprendices:</i>		
Aprendiz/a	824,17	12.362,55
<i>Personal subalterno:</i>		
Conserje, mozo/a y vigilante	846,99	12.704,85
Personal de limpieza	824,17	12.362,55

• ART. 11.º: Plus de convenio: 237,58 euros anuales.

• ART. 12.º: Plus de transporte: 73,80 euros mes.

Tablas salariales 2020*(Aumento del 2% sobre tablas salariales 2019)*

Categorías profesionales	Salario mensual	Salario anual
<i>Personal titulado:</i>		
Titulado/a superior	1.463,95	21.959,25
Titulado/a medio	1.337,91	20.065,65
<i>Personal no titulado:</i>		
Encargado/a general	1.343,92	20.158,80
Jefe/a de sucursal	1.253,95	18.809,25
Encargado/a de establecimiento	1.253,95	18.809,25
Dependiente/a mayor	1.151,96	17.279,40
Dependiente/a de 1. ^a	1.073,95	16.109,25
Dependiente/a de 2. ^a	959,98	14.399,25
Ayudante de dependiente/a	840,65	12.609,75
<i>Personal administrativo:</i>		
Oficial administrativo/a	953,95	14.309,25
Auxiliar administrativo/a	840,65	12.609,75
<i>Personal de oficio:</i>		
Oficial de primera	1.073,95	16.109,25
Oficial de segunda	959,97	14.399,55
Oficial de tercera	905,94	13.589,10
Ayudante	840,65	12.609,75

Categorías profesionales	Salario mensual	Salario anual
<i>Aprendices:</i>		
Aprendiz/a	840,65	12.609,75
<i>Personal subalterno:</i>		
Conserje, mozo/a y vigilante	863,93	12.958,95
Personal de limpieza	840,65	12.609,75

- ART. 11.º: Plus de convenio: 242,33 euros anuales.
- ART. 12.º: Plus de transporte: 75,28 euros mes.

NOTA: Aquellas categorías que sumadas las cuantías anuales de salario, más plus de convenio, queden por debajo del SMI para 2020 percibirán en cómputo anual el SMI vigente.

Tablas salariales 2021

(Aumento del 2% sobre tablas salariales 2020)

Categorías profesionales	Salario mensual	Salario anual
<i>Personal titulado:</i>		
Titulado/a superior	1.493,23	22.398,45
Titulado/a medio	1.364,67	20.470,05
<i>Personal no titulado:</i>		
Encargado/a general	1.370,80	20.562,00
Jefe/a de sucursal	1.279,03	19.185,45
Encargado/a de establecimiento	1.279,03	19.185,45
Dependiente/a mayor	1.174,99	17.624,85
Dependiente/a de 1. ^a	1.095,43	16.431,45
Dependiente/a de 2. ^a	979,18	14.687,70
Ayudante de dependiente/a	857,46	12.861,90
<i>Personal administrativo:</i>		
Oficial administrativo/a	973,03	14.595,45
Auxiliar administrativo/a	857,46	12.861,90
<i>Personal de oficio:</i>		
Oficial de primera	1.095,43	16.431,45
Oficial de segunda	979,17	14.687,55
Oficial de tercera	924,06	13.860,90
Ayudante	857,46	12.861,90
<i>Aprendices:</i>		
Aprendiz/a	857,46	12.861,90
<i>Personal subalterno:</i>		
Conserje, mozo/a y vigilante	881,21	13.218,15
Personal de limpieza	857,46	12.861,90

- ART. 11.º: Plus de convenio: 247,18 euros anuales.
- ART. 12.º: Plus de transporte: 76,79 euros mes.

NOTA: Aquellas categorías que sumadas las cuantías anuales de salario, más plus de convenio, queden por debajo del SMI para 2021 percibirán en cómputo anual el SMI vigente.