

Interesado	N.L.F.	Expediente	Importe	Periodo	Motivo
VELA CASTELLANO CARLOS	25431270D	50201200001730	321,31	18/01/2012 30/01/2012	NO RENOVAR LA DEMANDA DE EMPLEO
LAZAR VASILICA	Y0642669V	50201200001797	775,44	04/01/2012 30/01/2012	NO RENOVAR LA DEMANDA DE EMPLEO
CASTRO CASTRO INMACULADA	25169320Y	50201200002132	145,49	21/11/2011 30/04/2012	COLOCACION POR CUENTA AJENA
DURÁN SENDRA ADRIÁN	717131663J	50201200002332	34,10	29/02/2012 29/02/2012	NO RENOVAR LA DEMANDA DE EMPLEO
GALA GARCIA MARCOS	25199282E	50201200002336	345,30	21/02/2012 29/02/2012	NO RENOVAR DEMANDA DE EMPLEO
GARCIA GARCIA SONIA	73004741G	50201200002337	222,52	23/02/2012 29/02/2012	NO RENOVAR DEMANDA DE EMPLEO
LARRAZ GODES JESSICA	17757678E	50201200002342	134,59	27/02/2012 29/02/2012	NO RENOVAR DEMANDA DE EMPLEO
PEREZ FANLO JULIAN	17864678A	50201200002391	1.480,68	01/04/2012 30/05/2012	COLOCACION POR CUENTA PROPIA
HERNANDEZ LOPEZ CRISTIAN	18177622D	50201200002392	259,05	16/04/2012 30/04/2012	COLOCACION POR CUENTA PROPIA
DIUUMBOKHA MAKA	X5820144V	50201200002448	2.224,16	09/01/2012 30/03/2012	REVOCACION DE ACUERDO ADMINISTRATIVO
MARIN LOPEZ JOSE TOMAS	17443673J	50201200002489	27,72	30/03/2012 30/03/2012	NO COMPARECER ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
CORREIA NADAL TATIANA	18050483Z	50201200002497	253,08	23/03/2012 30/03/2012	NO RENOVAR DEMANDA DE EMPLEO
CANO CIMADEVILLA VICTOR	10087283N	50201200002500	136,64	20/04/2012 30/04/2012	NO RENOVAR DEMANDA DE EMPLEO
GONZALEZ TORRES LIBARDO ANDRES	X8941656S	50201200002810	279,66	20/03/2012 30/03/2012	NO RENOVAR LA DEMANDA DE EMPLEO
GOMEZ DOS SANTOS FURTADO DULCINEIA	X7471784G	50201200002812	153,88	22/03/2012 30/03/2012	NO RENOVAR LA DEMANDA DE EMPLEO
NIACATA PAILLACHO JOSE CARLOS	26275201R	50201200002818	20,60	28/03/2012 30/03/2012	NO RENOVAR DEMANDA DE EMPLEO
AISA IBANEZ JACINTO	25446832T	50201200002831	10.010,52	01/01/2012 01/01/2012	NO JUSTIFICÓ INVERSION CAPITALIZACION
RUIZ CANCHO CARLOS	51680929K	50201200002845	3.748,80	30/01/2012 30/01/2012	JUSTIFICACION PARCIAL DE CAPITALIZACION
DAMOU LAHCEN	X3337085S	50201200002911	268,73	20/06/2012 30/06/2012	COLOCACION POR CUENTA AJENA
RODRIGO VALLE MARIA CRISTINA	29108424S	50201200003301	3.359,80	01/02/2012 01/02/2012	JUSTIFICADO PARCIALMENTE CAPITALIZACION

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio de Óptica

Núm. 11.505

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

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio de Óptica de Zaragoza (código de convenio 50001215011982), suscrito el día 25 de junio de 2012, de una parte por la Asociación de Empresarios de Comercio de Óptica de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT, CC.OO. y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 25 de julio de 2012, requerida subsanación con fecha 27 de julio y aportada esta el 11 de octubre, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 11 de octubre de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Ambito territorial

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

Ambito 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, pactos colectivos o convenios colectivos de ámbito inferior, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de descuelgue y de la posibilidad de convenios de empresa siempre que, en su conjunto mejoren el presente texto.

Ambito temporal

Art. 3.º El período de duración del presente convenio será desde el día 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013, 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.

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 h) del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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 2012 serán las que en anexo I aparte se relacionan, resultante de incrementar un 0,5% sobre las vigentes en 31 de diciembre de 2011, salvo para el complemento “ad personam”, que se incrementará con el IPC real del año anterior 2011 (2,4%).

Año 2013, incremento del 0,6% sobre las tablas de 2012, que figura como anexo II, salvo para el complemento “ad personam”, que se incrementará con el IPC real del año 2012.

Los atrasos se regularizarán dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio para 2012, haciéndose constar en una hoja de salarios.

Revisión salarial 2013

Art. 10. En caso de que la suma de los IPC reales de los años 2012 y 2013 supere el 1,1%, se practicará una revisión salarial consistente en aplicar el 50% de la diferencia a las tablas de 2013, quedando estas como definitivas no generando atrasos y sirviendo como base para el incremento que se pacte para 2014.

Plus de convenio

Art. 11. Se establece un plus de convenio para todas las categorías por un importe anual de 219,20 euros para 2012 y de 220,52 euros para 2013, no compensable ni absorbible, y que sufrirá el incremento reflejado en los artículos 9.º y 10. 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. Durante la vigencia de este convenio se establece un plus de transporte que percibirán todos los trabajadores, cualesquiera que sea su edad, o categoría profesional, de 68,09 euros mensuales para el año 2012 y de 68,50 euros para el año 2013. Para el resto de los años de vigencia del convenio este plus sufrirá un incremento equivalente al pactado.

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 trabajadores que ingresaron en la empresa a partir del 26 de junio de 2007 y cuya presencia en la empresa en jornada continuada sea inferior a cuatro horas diarias, percibirán la cuantía mensual de 34,04 euros, para 2012 y de 34,25 euros para 2013, revalorizándose esta cuantía para los siguientes años de convenio con el incremento pactado.

Complemento “ad personam”

Art. 13. 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 2012 el 2,4%).

Gratificaciones

Art. 14. 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.

Gratificaciones de beneficios

Art. 15. En concepto de beneficios se abonará una paga extraordinaria, en el mes 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.

Jornada

Art. 16. 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 113,48 euros diarios para el año 2012 y de 114,16 euros para 2013 para todos aquellos trabajadores por el trabajo realizado en festivo. Esta cuantía se revalorizará para los siguientes años en base a la subida del convenio.

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

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 representantes de los/las trabajadores/as el calendario laboral, fijando los días laborales, 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.

• 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 trabajador y preavisando con quince días, salvo acuerdo entre las partes. El plazo máximo para la compensación de las referidas horas finalizará el último día del trimestre natural siguiente a aquel en que se produjo la realización de las mismas.

Para los trabajadores en situación de guarda legal no será de aplicación, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/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, 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; y que no superarán en más de una hora diaria sobre las que cada trabajador tenga pactada en contrato.

Asuntos propios

Art. 17. Se establece para todos los años de vigencia del convenio, un día por asuntos propios, cuyo disfrute no afectará a la jornada anual establecida. El trabajador deberá preavisar al empresario con una antelación de siete días a su disfrute.

Crédito horario, para asistencia médica

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

Horas extras

Art. 19. 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. La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos/as aquellos/as 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 base del/de la trabajador/a, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

Recargo hora nocturna: Salario hora \times 25%.

Vacaciones

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

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

2.º 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 trabajador y el empresario según las necesidades de la empresa.

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

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

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

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

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

6.º Se permitirá la acumulación del período de vacaciones a los procesos de baja por maternidad o adopción y lactancia.

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.

Licencias retribuidas

Art. 22. 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 cónyuge o hijo.

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

Permiso no retribuido

Art. 23. Los/las 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/las 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/a trabajador/a, la empresa y el/la 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/de la trabajador/a.

Formación

Art. 24. 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/la 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 soliciten a la vez lo establecido en el párrafo anterior, solo se concederá la adaptación al 33% de los/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 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/de la trabajador/a siempre que el/la 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 sólo 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. 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 en su modificación por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Contrato de relevo

Art. 26. El trabajador que reúna los requisitos para acceder a la jubilación parcial, tendrá la opción de solicitar contrato de relevo. Para ello, el trabajador 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 trabajador tuviera derecho a la jubilación parcial o seis meses para las categorías profesionales de personal titulado.

Contrato a tiempo parcial

Art. 27. Las horas complementarias son aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada 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 en el modelo oficial establecido.

Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

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 trabajadores 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 los trabajadores que tengan contratada una jornada igual o superior al 51% o inferior al 40% de la jornada anual prevista en el convenio, hasta un 20% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como horas ordinarias.

Para aquellos trabajadores, que hayan venido realizando horas complementarias durante un período consecutivo de tres 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.

Compromiso de empleo

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

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

Jubilación

Art. 29. Jubilación anticipada a los 64 años.

En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio, se acuerda que los/as trabajadores/as al cumplir los 64 años podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa.

Los/as trabajadores/as que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años.

Seguro por invalidez o muerte

Art. 30. El trabajador 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 16.500 euros.

Si como consecuencia de accidente o enfermedad profesional se produjera la muerte, la indemnización será también de 16.500 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

Art. 31. 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 ampliará 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 48.4 y 48.bis 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 trabajador 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.

Lactancia

Art. 32. 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/Las 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/la trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

A partir de la publicación del presente convenio en el BOPZ, aquellos/as trabajadores/as que soliciten la guarda legal, podrán hacerlo hasta los 8 años del menor y solicitar ampliarla hasta los 12 años de edad del menor, siempre que exista acuerdo entre las partes en las condiciones que se pacten.

Excedencia voluntaria

Art. 34. 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.

Salud laboral

Art. 35. La dirección de la empresa promoverá unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona.

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

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de comercio de óptica de la provincia de Zaragoza.

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Plan de igualdad

Art. 36. 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 representantes legales de los trabajadores.

Acoso sexual

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

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

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

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

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

Limitación de uso de teléfono móvil

Art. 38. El empresario, haciendo uso de su capacidad de organización del trabajo y de cara a obtener un mejor rendimiento en el puesto de trabajo, podrá comunicar por escrito a sus trabajadores, la limitación o prohibición del uso del teléfono móvil por parte de sus empleados, durante el horario de trabajo y siempre que se presten servicios en las dependencias de la empresa.

Horas sindicales

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

Inaplicación del convenio

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

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el "Boletín Oficial" y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

En las empresas en las que existan, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

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

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

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

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

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

Solución Extrajudicial de Conflictos

Art. 41. 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. 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.

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 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes de carácter general.

ANEXO I

*Tablas salariales año 2012**(0,5% sobre tablas año 2011)*

Categorías profesionales	Salario mensual 2012	Salario anual 2012
<i>Personal titulado:</i>		
Titulado superior	1.324,22	19.863,30
Titulado medio	1.210,21	18.153,15
<i>Personal no titulado:</i>		
Encargado general	1.215,64	18.234,60
Jefe de sucursal	1.134,25	17.013,75
Encargado de establecimiento	1.134,25	17.013,75
Dependiente mayor	1.041,99	15.629,85
Dependiente de 1. ^a	971,43	14.571,45

Categorías profesionales	Salario mensual 2012	Salario anual 2012
Dependiente de 2. ^a	868,35	13.025,25
Ayudante de dependiente	759,79	11.396,85
<i>Personal administrativo:</i>		
Oficial administrativo	862,90	12.943,50
Auxiliar administrativo	705,51	10.582,65
<i>Personal de oficio:</i>		
Oficial de primera	971,43	14.571,45
Oficial de segunda	868,35	13.025,25
Oficial de tercera	819,48	12.292,20
Ayudante	759,79	11.396,85
<i>Aprendices:</i>		
Aprendiz	647,51	9.712,65
<i>Personal subalterno:</i>		
Conserje, mozo y vigilante	781,48	11.722,20
Personal de limpieza	680,87	10.213,05
Art. 11:		
Plus de convenio	219,20 euros anuales	
Art. 12:		
Plus de transporte	68,09 euros mensuales	

ANEXO II

*Tablas salariales año 2013**(0,6% sobre tablas año 2012)*

Categorías profesionales	Salario mensual 2013	Salario anual 2013
<i>Personal titulado:</i>		
Titulado superior	1.332,17	19.982,55
Titulado medio	1.217,47	18.262,05
<i>Personal no titulado:</i>		
Encargado general	1.222,93	18.343,95
Jefe de sucursal	1.141,06	17.115,90
Encargado de establecimiento	1.141,06	17.115,90
Dependiente mayor	1.048,24	15.723,60
Dependiente de 1. ^a	977,26	14.658,90
Dependiente de 2. ^a	873,56	13.103,40
Ayudante de dependiente	764,35	11.465,25
<i>Personal administrativo:</i>		
Oficial administrativo	868,08	13.021,20
Auxiliar administrativo	709,74	10.646,10
<i>Personal de oficio:</i>		
Oficial de primera	977,26	14.658,90
Oficial de segunda	873,56	13.103,40
Oficial de tercera	824,40	12.366,00
Ayudante	764,35	11.465,25
<i>Aprendices:</i>		
Aprendiz	651,40	9.771,00
<i>Personal subalterno:</i>		
Conserje, mozo y vigilante	786,17	11.792,55
Personal de limpieza	684,96	10.274,40
Art. 11:		
Plus de convenio	220,52 euros anuales	
Art. 12:		
Plus de transporte	68,50 euros mensuales	

SECCION SEXTA**CORPORACIONES LOCALES****AGUILÓN****Núm. 11.835**

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 24 de octubre de 2012, aprobó provisionalmente el expediente de modificación de créditos número 1/2012.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 158.2 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, modificada por el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la citada ley, el expediente y su documentación permanecerán expuestos al público y de manifiesto en la Secretaría municipal por el plazo de quince días, contados a partir del siguiente a su publicación en el BOPZ, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y formular, en su caso, las alegaciones y/o reclamaciones que estimen oportunas.

Aguilón, a 25 de octubre de 2012. — El alcalde, Andrés Herrando Oliván.