

conformidad con lo establecido en el artículo 71 del Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral».

Zaragoza a 30 de septiembre de 2010. — El director provincial, Joaquín Mur Torres.

Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal

Núm. 15.066

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), y habiéndose intentado la notificación sin que haya sido posible practicarla, por el presente anuncio se cita a los interesados que se relacionan en el anexo para ser notificados por comparecencia de los actos administrativos derivados de los procedimientos que en el mismo se incluyen.

Los interesados o sus representantes deberán comparecer para ser notificados en el plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de publicación de la presente resolución en el BOPZ, en la sede de esta Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal (avenida Tenor Fleta, 53-55, Zaragoza), de lunes a viernes, en horario de 9.00 a 14.00.

Asimismo se advierte a los interesados que de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida en todos los efectos legales desde el día siguiente al del plazo señalado para comparecer.

Zaragoza, 4 de octubre de 2010. — El director provincial.

ANEXO

Relación que se cita

DNI/CIF, nombre y procedimiento

50/005797356. DISTRIBUIDORA APARATOS CALEFACCION. COMUNICACION RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.
X7371259N. KOPINSCA ELZBIETA. RESOLUCION EXTINCION DE PRESTACIONES.
X9074219Y. MOLINA SEÑA EDWIN. RESOLUCION EXTINCION DE PRESTACIONES.

Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo

Núm. 15.073

ANUNCIO relativo a la autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución del proyecto de ejecución de una instalación eléctrica en término municipal de Calatayud (AT 78/2010).

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento de Líneas de Alta Tensión, aprobado por Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero; en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en el expediente iniciado a petición de Interlázaro, S.L., para instalar un centro de transformación de tipo interior y su acometida subterránea, destinado a suministrar energía eléctrica a central hortofrutícola del peticionario y situado en término municipal de Calatayud, carretera Madrid-Barcelona, kilómetro 239, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero agrónomo don Joaquín Olona Blasco, con presupuesto de ejecución de 88.974,66 euros,

Este Servicio Provincial, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

Autorizar la instalación y aprobar el proyecto de ejecución de la misma, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.º El plazo de puesta en marcha deberá ser de doce meses a partir de la fecha de la presente notificación.

2.º El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Características de la instalación

ACOMETIDA (A CEDER A ERZ ENDESA):

Línea eléctrica subterránea, trifásica, con entrada y salida en el CT, a 15 kV y 40 metros de longitud, que derivará del apoyo núm. 1 bis de la línea de ERZ Endesa "C Zara Miedes" y estará realizada por conductores 3 × 1 × 240 mm² Al, 12/20 kV.

CENTRO DE TRANSFORMACIÓN:

Potencia: 2 × 630 kVA.

Tensiones: 15/0,380/0,220 kV

Tipo: Interior, en caseta prefabricada, con seis celdas metálicas aisladas en SF6, con el siguiente aparellaje eléctrico:

RECINTO ERZ ENDESA:

• Una celda compacta, compuesta por:

—Dos posiciones de línea: cada una, con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A con seccionador de puesta a tierra.

—Una posición de seccionamiento abonado: con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A con seccionador de puesta a tierra.

RECINTO ABONADO:

—Una celda de remonte.

—Una celda de protección general: con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A, un interruptor automático en SF6 de 24 kV, 400 A y 20 kA y seccionador de puesta a tierra.

—Una celda de medida: con el equipo de medida en alta tensión.

—Dos celdas de protección de trafo: cada una con un interruptor-seccionador de 24 kV y 400 A con cartuchos fusibles APR y doble seccionador de puesta a tierra.

—Dos transformadores trifásicos de 630 kVA cada uno.

Zaragoza, 27 de septiembre de 2010. — El director del Servicio Provincial, P.A., Pilar Velasco Cabeza.

Núm. 15.148

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se somete a información pública el anexo al proyecto de la siguiente instalación eléctrica, para la que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto:

Titular: Comunidad de Regantes del "Monte Saso", Comunidad de Regantes núm. V de los Riegos de Bardenas.

Domicilio: Ejea de los Caballeros, polígono Valdeferrín, Centro de Negocios Exión.

Referencia: AT 172/2010.

Emplazamiento: Término municipal de Biota.

Potencia y tensiones: 3 × 630 kVA de 13,2/0,690 kV y 160 de 13,2/0,380/0,220 kV.

Acometida: Línea eléctrica aérea-subterránea, trifásica, simple circuito, a 13,2 kV y 447 metros de longitud aérea y 6 metros de subterránea.

Finalidad de la instalación: Suministro eléctrico a bombeo de riegos.

Presupuesto: 175.749,50 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Zaragoza (paseo María Agustín, 36, edificio Pignatelli), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 4 de octubre de 2010. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio de Optica

Núm. 15.082

RESOLUCION de 7 de octubre de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Comercio de Optica.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio de Optica (código de convenio 5001215), suscrito el día 29 de julio de 2010, de una parte por la Asociación de Empresarios de Comercio de Optica, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., OSTA y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 18 de agosto de 2010, requerida subsanación con fecha 24 de agosto de 2010 y aportada ésta el 6 de octubre, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda 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, 7 de octubre de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

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 pro-

vincia. 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 2010 al 31 de diciembre de 2011, independientemente de la fecha de su publicación en el BOPZ.

Denuncia

Art. 4.º El presente convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

Comisión paritaria

Art. 5.º Se crea una Comisión Paritaria de interpretación del convenio, constituida por tres representantes de cada una de las partes negociadoras, elegidos de entre sus miembros, y que, asimismo intentará la conciliación de las partes sobre los problemas planteados, si a ella se sometieran.

Caso de precisar alguna de las representaciones, podrán incorporarse a la comisión los Asesores Técnicos que las partes designen. Estos Asesores tendrán voz, pero no voto.

El ámbito de actuación será el mismo que el del convenio y podrán reunirse a petición de alguna de las partes en cualquier lugar donde se plantee el conflicto.

Los domicilios para notificación a la Comisión Paritaria serán los siguientes:

—Asociación de Empresarios de Comercio de Optica, calle San Jorge, 10, 1.º, Zaragoza.

—Unión General de Trabajadores, calle Costa, nº 1, Zaragoza.

—OSTA, calle Pablo Remacha, 9, Zaragoza.

—Comisiones Obreras, paseo de la Constitución, 12, Zaragoza.

La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

2. Arbitraje en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio en los supuestos concretos de su texto, siempre que le sean planteados.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Petición.- La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que debe celebrarse la reunión.

La comisión en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados, y en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo únicamente voto un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Acuerdos: Los acuerdos o resoluciones tomados por unanimidad de la comisión paritaria del convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirá en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

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 éste.

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 2010 serán las que en anexo aparte se relacionan, resultante de incrementar un 1% sobre las vigentes en 31 de diciembre de 2009, salvo para el Complemento Ad Personam, que solamente se incrementará con el IPC real del año anterior 2009 (0,8%).

Año 2011, incremento del IPC real del año 2010, siempre que sea mayor al 1% porcentaje que se pacta como garantía mínima, salvo para el Complemento Ad Personam, que solamente se incrementará con el IPC real del año 2010.

Los atrasos se regularizarán dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio para 2010 y de cada año siguiente, haciéndose constar en una hoja de salarios.

Revision salarial

Art. 10. En caso de que el IPC real del año 2010, supere el 1%, se practicará una revisión salarial en el diferencial resultante, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2010, abonándose en el primer trimestre del 2011.

Para el año 2011 se practicará una revisión salarial, si el IPC real del año 2011 supera el incremento que como resultado de aplicar el artículo anterior resulte como porcentaje de incremento, en la diferencia y con carácter retroactivo a 1 de enero de 2011, abonándose en el primer trimestre de 2012.

Plus de convenio

Art. 11. Se establece un Plus de convenio para todas las categorías por un importe anual de 207,65 euros, no compensable ni absorbible y que sufrirá el incremento reflejado en el Artículo 9º. 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 64,50 euros mensuales para el año 2010. Para el resto de los años de vigencia del convenio esté 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.

Para los trabajadores que ingresaron en la empresa a partir del 26/06/2007, y cuya presencia en la empresa en jornada continuada sea inferior a 4 horas diarias, percibirán la cuantía mensual de 32,25 euros, 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 2009 el 0,80%).

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 107,50 euros diarios, para el año 2010, 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 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 15 días, si existe un sistema de turnos.

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 7 días a su disfrute.

Art. 18. *Crédito horario.* — Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán a partir de la publicación del convenio de un crédito horario no remunerado de 12 horas anuales para asistir personalmente o acompañar a familiares hasta el segundo grado, a los servicios sanitarios dependientes de la Sanidad Pública. Estando obligados a preavisarlo con antelación y posteriormente a justificarlo.

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

Art. 20. *Nocturnidad.* — 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 de la mañana. Este complemento será del 25% del Salario base del 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. 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. Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de 21 y 12 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. El sistema de elección del período de vacaciones será por turno rotativo.

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

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

6. 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.

—5 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 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 sólo 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.

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 trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

El 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 trabajadores/as que lo soliciten, salvo que este 33% sea inferior al equivalente de una persona, 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 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 50 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 sólo se producirá hasta un máximo de 100 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 12 meses, dentro de un período de 16 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, ésta 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.

Compromiso de empleo

Art. 27. Las empresas de hasta cuatro trabajadores, estarán obligadas a tener un 50% de plantilla indefinida. Las de más de cuatro trabajadores, deberán tener un 75% de plantilla indefinida. 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. 28. *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 30 días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años.

Seguro por invalidez o muerte

Art. 29. 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 de 16.000 euros.

Si como consecuencia de accidente o enfermedad profesional se produjera la muerte, la indemnización será también de 16.000 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

Art. 30. 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.

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

Lactancia

Art. 31. Se tendrá derecho a la acumulación de los tiempos por permiso de lactancia en quince días completos, y acumular éstos a la IT por maternidad y vacaciones.

Guarda legal

Art. 32. Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges discapacitados, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal, y vacaciones.

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

Excedencia voluntaria

Art. 33. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de 30 días a la fecha de terminación de su excedencia. Caso de incumplir el ante citado plazo, perderá el derecho al reingreso.

Al término de la excedencia, el trabajador/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. 34. 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 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 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. 35. Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta la negociación de un acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio, que podría incluir un modelo de plan de igualdad, se 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 acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Comercio y en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de Igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de Igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Acoso sexual

Art. 36. 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 uso teléfono móvil

Art. 37. 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. 38. Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores/as podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

Cláusula de descuelgue

Art. 39. Para las empresas que atravesasen graves dificultades económicas podrán solicitar se les excluya de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en el punto anterior y en los demás conceptos económicos de este convenio.

Corresponde a la comisión Paritaria, examinar cada uno de los casos y cuando se demuestran dichas dificultades económicas, decidir en cada caso.

La petición individual por las empresas deberán efectuarla a la citada Comisión en el plazo de dos meses desde la publicación de este texto del convenio en el BOPZ.

Si las dificultades económicas fueran sobrevenidas durante la vigencia del convenio, deberán solicitarlo dentro de los dos primeros meses de cada año de vigencia

Cláusulas adicionales

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

Segunda. — En todo aquello que no se hubiere pactado expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el acuerdo sustitutorio de la Ordenanza Laboral 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.

TABLAS SALARIALES AÑO 2010
(1% sobre tablas año 2009)

Categorías profesionales	Salario mensual 2010	Salario anual 2010
PERSONAL TITULADO:		
Titulado superior	1.254,41 euros	18.816,15 euros
Titulado medio	1.146,42 euros	17.196,30 euros
PERSONAL NO TITULADO:		
Encargado general	1.151,57 euros	17.273,55 euros
Jefe de sucursal	1.074,46 euros	16.116,90 euros
Encargado de establecimiento	1.074,46 euros	16.116,90 euros
Dependiente mayor	987,06 euros	14.805,90 euros
Dependiente de 1ª	920,23 euros	13.803,45 euros
Dependiente de 2ª	822,57 euros	12.338,55 euros
Ayudante de dependiente	719,74 euros	10.796,10 euros
PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Oficial administrativo	817,41 euros	12.261,15 euros
Auxiliar administrativo	668,32 euros	10.024,80 euros
PERSONAL DE OFICIOS:		
Oficial de primera	920,23 euros	13.803,45 euros
Oficial de segunda	822,57 euros	12.338,55 euros
Oficial de tercera	776,28 euros	11.644,20 euros
Ayudante	719,74 euros	10.796,10 euros
APRENDICES:		
Aprendiz	613,37 euros	9.200,55 euros
PERSONAL SUBALTERNO:		
Conserje, mozo y vigilante	740,28 euros	11.104,20 euros
Personal de limpieza	644,98 euros	9.674,70 euros
ARTÍCULO 11:		
Plus de convenio	207,65 euros anuales	
ARTÍCULO 12:		
Plus de Transporte	64,50 euros mensuales	

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

CALATORAO

Núm. 15.423

Transcurrido el plazo de exposición pública sin que se hayan presentado reclamaciones, se entiende definitivamente aprobado el expediente de modificación de créditos núm. 9/2010, que adopta la modalidad de “suplemento de crédito”. De acuerdo con el artículo 177.2, en relación con el artículo 169, del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a su publicación:

Modificación	Prog.	Eco.	Vinc.	Denominación	Importe
Suplemento de Crédito	920	22699	9.2	OTROS GASTOS DIVERSOS	871,30
Suplemento de Crédito	920	22000	9.2	MATERIAL DE OFICINA, LUZ, CALEFACC., TFNO, LIMPIEZA	11.702,94
Suplemento de Crédito	165	22100	1.2	ELECTRICIDAD ALUMBRADO PUBLICO	12.059,30
Suplemento de Crédito	338	22608	3.2	GASTOS FIESTAS PATRONALES	18.296,13
Suplemento de Crédito	341	46500	3.4	A LA COMARCA POR EL SERVICIO COMARCAL DE DEPORTES	12.468,20
Suplemento de Crédito	410	22601	4.2	ATENCIONES AGRICOLAS	12.147,91
Suplemento de Crédito	011	91304	0.9	PRESTAMO C.A.I. NICHOS (2008)	3.704,56
Suplemento de Crédito	920	22708	9.2	A RECAUDACION D.P.Z.	3.127,39
Suplemento de Crédito	920	22699	9.2	OTROS GASTOS DIVERSOS	5.005,55
Suplemento de Crédito	920	13000	9.1	PERSONAL LABORAL SERVICIOS GENERALES	6.858,62
Suplemento de Crédito	231	46500	2.4	A LA COMARCA COSTE SERVICIO SOCIALES 2009	1.087,23
Total Aumento					87.329,13

Aumento de ingresos				
Modificación	Org.	Eco.	Denominación	Importe
Aumento Previsiones Iniciales		87000	Para gastos generales	87.329,13
Total Aumento				87.329,13

Calatorao a 13 de octubre de 2010. — El alcalde, Jesús Isla Subías.

FRESCANO

Núm. 15.414

El Pleno del Ayuntamiento de Fréscano, en sesión celebrada el 6 de octubre de 2010, ha aprobado inicialmente el establecimiento y ordenanza de la tasa por la prestación de los servicios de visitas y talleres en los centros de interpretación cultural y natural de Burrén, el Parque Arqueológico, y talleres a realizar en dichas propiedades municipales.

De conformidad con el artículo 17 Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el acuerdo a información pública y audiencia de los interesados por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para la formulación de cuantas reclamaciones, sugerencias y alegaciones se estimen pertinentes.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones se considerarán aprobadas definitivamente, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Fréscano a 20 de octubre de 2010. — El alcalde, José V. Cuartero Tabuena.

FRESCANO

Núm. 15.415

El Pleno del Ayuntamiento de Fréscano, en sesión celebrada el 6 de octubre de 2010, ha aprobado inicialmente la modificación de las siguientes ordenanzas fiscales:

1.º Ordenanza fiscal núm. 29, reguladora del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica.

2.º Ordenanza fiscal acceso a complejo deportivo.

De conformidad con el artículo 17 Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el acuerdo a información pública y audiencia de los interesados por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para la formulación de cuantas reclamaciones, sugerencias y alegaciones se estimen pertinentes.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones se considerarán aprobadas definitivamente, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Fréscano a 20 de octubre de 2010. — El alcalde, José V. Cuartero Tabuena.

FUENTES DE EBRO

Núm. 15.391

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 14 de octubre de 2010, ha aprobado inicialmente el expediente núm. 3/2010, de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro para el ejercicio 2010.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta modificación presupuestaria.

Fuentes de Ebro a 18 de octubre de 2010. — La alcaldesa, María Pilar Palacín Miguel.

GOTOR

Núm. 15.381

Por resolución de la Alcaldía de 15 de octubre de 2010 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública de los siguientes padrones: tasa por recogida de basuras, tasa por prestación del servicio de alcantarillado y tasa por servicio de suministro de agua potable y del canon de saneamiento de la Comunidad Autónoma de Aragón correspondientes al tercer trimestre de 2010. Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

Los padrones correspondientes a las tasas anteriores se encuentran expuestos al público por término de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

PLAZO DE INGRESO: El plazo para el pago en voluntaria será de dos meses, quedando fijado para el presente período de devengo desde el día 15 de octubre hasta el día 15 de diciembre de 2010, ambos inclusive.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento, en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período de cobranza no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

PROCEDIMIENTO DE APREMIO: Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada, más los intereses de demora.