



SUMARIO

SECCIÓN TERCERA

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

Anuncio relativo a la aprobación de la lista de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión, por el sistema de concurso específico de méritos entre técnicos de Administración General de la plantilla de funcionarios de la Diputación Provincial de Zaragoza, de los puestos de trabajo de jefe de sección vacantes en el catálogo de puestos de trabajo de personal funcionario .. 2

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Anuncio sobre decreto de la Consejería de Servicios Públicos relativo al proceso selectivo convocado para la provisión de nueve plazas (una reservada para personal con discapacidad) de técnico de Administración General del Ayuntamiento de Zaragoza 2

Servicio Provincial de Economía y Empleo

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo de la empresa Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas 2

Anuncio relativo al texto del convenio colectivo del sector Comercio de Óptica de Zaragoza 9

SECCIÓN SEXTA

Corporaciones locales

Cuarte de Huerva 15

La Almunia de Doña Godina 15

Los Pintanos 15

Mallén 15

Valpalmas 15

SECCIÓN SÉPTIMA

Administración de Justicia

Juzgados de lo Social

Juzgado núm. 3 15

Juzgado núm. 4 15

Juzgado núm. 5 (4) 16

PARTE NO OFICIAL

Alberto Verde Continente (notario)

Anuncio relativo a expediente de acta para registrar exceso de cabida en finca sita en Aguarón 16

SECCIÓN TERCERA

Excm. Diputación Provincial de Zaragoza

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR

Núm. 11.165

Esta Presidencia, por decreto núm. 2.727, de 7 de diciembre de 2016, ha dispuesto:

Primero. — Aprobar la siguiente lista de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria aprobada por decreto núm. 1.960, de 14 de septiembre de 2016, para la provisión, por el sistema de concurso específico de méritos entre técnicos de Administración General de la plantilla de funcionarios de la Diputación Provincial de Zaragoza, de los puestos de trabajo de jefe de sección vacantes en el catálogo de puestos de trabajo de personal funcionario y de los adjudicados definitivamente que pudieran quedar vacantes por la resolución de la convocatoria, no figurando en la presente lista provisional los puestos de trabajo, a resultas, cuyos titulares no han solicitado participar en este concurso específico de méritos, a excepción de la Jefatura de Sección de Selección de Personal y Asuntos Generales cuya titular se encuentra propuesta para la Adjntía del Servicio de Personal, pendiente de toma de posesión:

49 Jefe Sección Recursos Agrarios.

Aspirantes admitidos:

IZUEL GASTON, BLANCA.

MOTIS DOLADER, FRANCISCO JAVIER.

Aspirantes excluidos:

PINILLA IRIGARAY, AZUCENA. Por no reunir la condición de funcionaria de carrera de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza, requisito exigido en la base 2.1 de la convocatoria.

128 Jefe Sección Administrativa y Planificación.

Aspirantes admitidos:

IZUEL GASTÓN, BLANCA.

LAGA ZUMETA, LORENA.

MOTIS DOLADER, FRANCISCO JAVIER.

Aspirantes excluidos:

PINILLA IRIGARAY, AZUCENA. Por no reunir la condición de funcionaria de carrera de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza, requisito exigido en la base 2.1 de la convocatoria.

715 Jefe Sección Administrativa del Área de Cultura y Patrimonio (a resultas).

Aspirantes admitidos:

IZUEL GASTON, BLANCA.

LAGA ZUMETA, LORENA.

MOTIS DOLADER, FRANCISCO JAVIER.

Aspirantes excluidos:

PINILLA IRIGARAY, AZUCENA. Por no reunir la condición de funcionaria de carrera de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza, requisito exigido en la base 2.1 de la convocatoria.

817 Jefe Sección Bienes e Inventario.

Aspirantes admitidos:

GRACIA FANTOBA, M.^a CARMEN

IZUEL GASTÓN, BLANCA

MOTIS DOLADER, FRANCISCO JAVIER

MUÑOZ BENEDÍ, ANTONIO

Aspirantes excluidos:

PINILLA IRIGARAY, AZUCENA. Por no reunir la condición de funcionaria de carrera de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza, requisito exigido en la base 2.1 de la convocatoria.

838 Jefe Sección Control de Legalidad y Financiero.

Aspirantes admitidos:

IZUEL GASTÓN, BLANCA.

LAGA ZUMETA, LORENA.

MOTIS DOLADER, FRANCISCO JAVIER.

TORNOS CAMACHO, M.^a NIEVES.

Aspirantes excluidos:

PINILLA IRIGARAY, AZUCENA. Por no reunir la condición de funcionaria de carrera de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza, requisito exigido en la base 2.1 de la convocatoria.

839 Jefe Sección Selección de Personal y Asuntos Generales (a resultas).

Aspirantes admitidos:

GRACIA FANTOBA, M.^a CARMEN.

IZUEL GASTÓN, BLANCA.

LAGA ZUMETA, LORENA.

MOTIS DOLADER, FRANCISCO JAVIER.

TORNOS CAMACHO, M.^a NIEVES.

Aspirantes excluidos:

PINILLA IRIGARAY, AZUCENA. Por no reunir la condición de funcionaria de carrera de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza, requisito exigido en la base 2.1 de la convocatoria.

Segunda. — Contra la presente resolución podrán efectuarse reclamaciones contra la lista de admitidos y excluidos, así como solicitar la subsanación de errores materiales, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su publicación en el BOPZ. Las reclamaciones, en su caso, serán resueltas por la Presidencia de la Corporación, y el anuncio correspondiente a la lista definitiva se publicará en el BOPZ y en el tablón de anuncios del Palacio Provincial.

Zaragoza, 12 de diciembre de 2016. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

SECCIÓN QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Área de Servicios Públicos y Personal

Departamento de Recursos Humanos

Núm. 11.046

La Consejería de Servicios Públicos y Personal, por decreto de 2 de diciembre de 2016, ha dispuesto aprobar lo siguiente:

Primero. — En cumplimiento de la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Zaragoza de 11 de abril de 2016, el proceso selectivo convocado para la provisión de plazas de técnica/o de Administración General de la plantilla de funcionarios del Ayuntamiento de Zaragoza mediante ingreso por el sistema selectivo de oposición, expedientes municipales números 0465062/15 y 0465074/15, se concreta en la provisión de nueve plazas (una reservada a persona con discapacidad).

Las nueve plazas objeto de este proceso son las relacionadas en anexo I.

Segundo. — En ejecución de la sentencia citada, se excluye del proceso selectivo y de la lista de personas aspirantes admitidas a aquellas que invocaron como requisito de participación el título académico oficial de grado en Sociología o equivalente, resultando que tras la oportuna verificación de la lista de admitidos no procede excluir a ninguna persona aspirante, al no constar que ninguno de ellos haya manifestado como requisito de participación la expresada titulación.

Tercero. — Considerando que lo dispuesto en los apartados primero y segundo constituye una modificación sustancial de las bases de la convocatoria, las personas aspirantes que, una vez finalizado el proceso selectivo, no hayan participado en el mismo podrán solicitar la devolución de la tasa en su día abonada, que les será devuelta si queda acreditado que no han concurrido a la realización de los ejercicios de la oposición, de conformidad con lo previsto en el apartado 7 de la base tercera.

Cuarto. — Dejar sin efecto el decreto de la Consejería de Participación Ciudadana y Régimen Interior de fecha 5 de junio de 2015 en el que se acordó la composición del tribunal calificador que ha de juzgar los ejercicios de la oposición convocada por este Ayuntamiento para el ingreso y provisión de doce (en la actualidad nueve) plazas de técnica/o de Administración General.

Quinto. — Determinar la composición del tribunal calificador que ha de juzgar los ejercicios de la oposición convocada por este Ayuntamiento para el ingreso y provisión de nueve plazas de técnica/o de Administración General, pertenecientes a la plantilla de funcionarios, integradas en la escala de Administración General, subescala técnica, que queda integrado por los siguientes miembros:

PRESIDENCIA: Don José Luis Serrano Bové, jefe del Departamento de Recursos Humanos, como titular, y doña María José Benito Tomás, jefa del Servicio de Relaciones Laborales, como suplente.

VOCALÍAS:

Vocal 1.º: Doña María del Pilar Valer López, jefa del Servicio de Gestión Económico-Administrativa de Recursos Humanos, como titular, y doña María Paz Ayala Andrés, jefa del Servicio de Contratación, como suplente.

Vocal 2.º: Don Felipe Galán Esteban, técnico del Departamento de Recursos Humanos, como titular, y don Rafael López Encuentra, jefe del Área Inspectoría, como suplente.

Vocal 3.º: Doña María del Pilar Gómez Martín, letrada de la Asesoría Jurídica, como titular, y doña Rosa Sánchez Giménez, letrada de la Asesoría Jurídica, como suplente.

Vocal 4.º: Doña María Dolores Lorenz Rodríguez, letrada de la Asesoría Jurídica, como titular, y don Eduardo Bermudo Fustero, letrado de los Servicios Jurídicos, como suplente.

SECRETARÍA: Don Ángel Sierra Acín, técnico del Departamento de Recursos Humanos, y don Carlos Gómez Castejón, técnico del Departamento de Recursos Humanos, que actuarán como titular y suplente, indistintamente, en la forma legal establecida.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, a 7 de diciembre de 2016. — El jefe del Departamento, José Luis Serrano Bové.

ANEXO I

Relación que se cita

1.º Número de plaza: 110100058.

2.º Número de plaza: 110100053.

3.º Número de plaza: 110100050.

- 4.ª Número de plaza: 110100066.
 5.ª Número de plaza: 110100093.
 6.ª Número de plaza: 110100025.
 7.ª Número de plaza: 110100067.
 8.ª Número de plaza: 110100065.
 9.ª Número de plaza: 110100076.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas

Núm. 10.742

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas para los años 2016 y 2017 (código de convenio 50100082012012), suscrito el día 3 de octubre de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial el día 17 de octubre de 2016, requerida subsanación y presentada esta, 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, 22 de noviembre de 2016. —La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD DE REGANTES NÚMERO V DE LOS RIEGOS DE BARDENAS

Preámbulo

Los integrantes de la comisión negociadora del II convenio colectivo de la Comunidad de Regantes Número V de los Riegos de Bardenas, formada por don José María Vinué Lasierra, en su condición de presidente de la Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas, asistido por don Rafael Casas Cantero, y por otra parte don Javier Pérez Malón, en su condición de delegado de personal, asistido por don Javier Ibáñez Madurga, en representación del sindicato Unión General de Trabajadores, se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficiente, acordando libremente suscribir dicho convenio colectivo bajo los principios de la buena fe y de respeto de los derechos básicos de los trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.º *Objeto (ámbito funcional)*. —Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre la Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

Art. 2.º *Ámbito territorial*. —Afectará a los trabajadores en su ámbito personal que presten sus servicios en cualesquiera centros de trabajo de la Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas

Art. 3.º *Ámbito personal*. —Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas, exceptuando el personal de alta dirección.

Art. 4.º *Ámbito temporal*. —El presente convenio tendrá una duración de dos años (2016 y 2017), entrando en vigor el día de su firma. La subida salarial para el año 2016 será del 1% aplicada sobre los salarios definitivos del año 2015. Se abonarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2016.

La subida salarial para el año 2017 será la que acuerden las partes en la reunión que mantengan durante el mes de enero de dicho año. En todo caso tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga*. —La acción de denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del convenio.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia, o si mediando denuncia no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tácita reconducción de año en año en todo su contenido.

Art. 6.º *Unidad de convenio*. —El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría o grupo profesional.

En el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, impidiese la entrada en vigor del presente convenio, o de alguno o algunos de sus artículos, este quedará sin efecto, debiéndose reconsiderar en su contenido globalmente.

Art. 7.º *Compensación*. —Las mejoras resultantes de este convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio colectivo o pacto de cualquier clase.

Art. 8.º *Absorción*. —Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 9.º *Sustitución de condiciones*. —La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Art. 10. *Garantías personales*. —Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente convenio pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndolas estrictamente “ad personam” mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 11. *Comisión paritaria*.

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por un representante de la empresa y uno de los trabajadores. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia.

Para la modificación sustancial del convenio colectivo se convocará a la comisión negociadora si hubiese legitimidad legal para poder ejecutar.

2. Plazos:

Para los casos en que durante el preceptivo período de consultas no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación legal de los trabajadores con respecto a la aplicación salarial (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de siete días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

3. Funciones:

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

4. Composición:

La comisión paritaria estará integrada por dos personas: el representante legal de los trabajadores y el representante empresarial firmantes de este convenio colectivo, actuando uno de los primeros como presidente y uno de los segundos como secretario.

5. Convocatoria:

Con carácter general, la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

6. Acuerdos:

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

7. Solución de conflictos:

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos legalmente.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 12. *Jornada de trabajo*. — La jornada laboral ordinaria máxima para el personal laboral que preste sus servicios a jornada completa será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que representa un total anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Las partes firmantes del presente convenio, ante la necesidad de conocer el tiempo y días de trabajo que el empleado debe estar a disposición de la empresa, acuerdan que, una vez que resulten publicadas las festividades anuales por la autoridad laboral, elaborarán el correspondiente calendario laboral en que se contendrá específicamente la jornada diaria, el horario y los días de trabajo previstos en cada año. En dicho calendario laboral, y siempre que el servicio de riegos esté cubierto, se contendrá que en los días de las fiestas patronales de la Virgen de la Oliva la jornada laboral se efectúe solamente por las mañanas; también se incluirán los puentes desde el 1 de octubre hasta el 31 de marzo para el personal de guarderío y durante todo el año para el personal de oficinas entendiendo por puente el día laboral entre dos festivos o días de descanso semanal.

Con objeto de optimizar la prestación de los servicios a las necesidades existentes en cada momento, expresamente se pacta el establecimiento de la distribución irregular de la jornada a lo largo de cada año. Esta acción será notificada al empleado e informada la representación sindical, expresándole los horarios y jornadas a desarrollar en cada caso, así como el período en el que vayan a desarrollarse los defectos o excesos sobre la jornada regular y los períodos en los que deberán ser compensados, de tal modo que se respeten en todos los casos el límite de jornada máxima anual pactada y el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente prevenido en el artículo 34 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, e igualmente el descanso semanal mínimo de día y medio interrumpidos que podrán ser acumulables por períodos de hasta catorce días.

Cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas en los trabajos de guardería, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.º del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre

Art. 13. *Trabajo a turnos.* —La fijación de los horarios de trabajo y sus turnos es facultad de la dirección de la empresa, pudiendo establecerse a relevos continuados cuando las necesidades organizativas o productivas lo exijan.

El empleado que preste sus servicios en régimen de turnos tendrá preferencia en la elección de turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional impartidos o dependientes orgánicamente del Ministerio de Educación y Ciencia o ente autonómico análogo.

Art. 14. *Descanso semanal.* —El descanso semanal será como mínimo de día y medio ininterrumpido a la semana, a disfrutar preferentemente sábado y domingo, y de dos días completos e ininterrumpidos a la semana tanto en campaña como fuera de ella a disfrutar preferentemente en sábado y domingo, cuando en estos días no haya riego y se quede el servicios debidamente cubierto, pudiendo en su caso ser acumulables por períodos de hasta dos semanas. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Si se trabaja en sábado y domingo fuera de la campaña de riegos, dichos días de descanso serán trasladados a otros días de la semana completos e ininterrumpidos debiendo en todo caso quedar el servicio garantizado.

Art. 15. *Pausa laboral.* —El personal que preste sus servicios en jornada continuada disfrutará de una pausa por un período de quince minutos para bocadillo, considerándose como tiempo de trabajo efectivo

Art. 16. *Excesos de jornada.* —Las horas que excedan del cómputo global anual de jornada pactado en el presente convenio, tendrán la consideración de horas extraordinarias. Dichas horas extraordinarias serán realizadas por el empleado cuando vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas y en aquellas circunstancias que resulten necesarias para atender las necesidades imprevistas o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas de personal, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad empresarial y de su mantenimiento, siempre que su duración no pueda ser sustituida por la utilización de otras modalidades de contratación legalmente previstas.

La dirección de la empresa, en su caso, informará a la representación sindical sobre el número de horas extra realizadas, con especificación de sus causas y distribución por secciones o departamentos.

Art. 17. *Vacaciones.* —El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, que comprenderán un mínimo de veintiséis días laborables (lunes a sábados); los posibles puentes serán considerados no laborables, entendiendo por puente el día laboral entre dos festivos o días de descanso semanal, o la parte proporcional en el caso de no llevar el año de servicio. Su retribución está compuesta por el salario base, más el complemento "ad personam" consolidado que corresponda en cada caso, más el de disponibilidad determinado en las tablas anexas.

Las fechas de su disfrute se llevarán a cabo en períodos que coincidan con la menor actividad productiva de la empresa y serán fijadas previa solicitud de los empleados por la dirección. Caso de que las solicitudes de los días de vacaciones resultasen coincidentes en varios empleados y por razones de los servicios no pudiesen resultar atendidas, estas se resolverán en el primer año conforme al mayor tiempo de permanencia en la empresa, para años sucesivos se determinará su disfrute mediante un sistema rotativo.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores por la empresa con dos meses de antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

Al personal que por cualquier circunstancia cese a lo largo del año natural sin disfrutar de las vacaciones reglamentarias se le abonará la parte correspondiente al tiempo de trabajo realizado

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 18. *Permisos y licencias.* —En esta materia se estará a lo que en su caso disponga el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En el caso de hospitalización hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad se podrá disponer del permiso en los quince siguientes días al hecho causante que lo motiva. Si al final la decisión del trabajador no fuera la de disponer del permiso en los días inmediatamente posteriores al hecho causante será necesaria la previa comunicación por escrito a la empresa y posterior acuerdo entre ambos.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo durante la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultorios médicos durante la jornada de trabajo, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos en horario fuera de la jornada de trabajo. Así como para acompañar a familiares menores y mayores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre previa comunicación por escrito a la empresa y acuerdo con la misma.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador que desee hacer uso de este derecho deberá preavisar al empresario con treinta días de antelación, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Art. 19. *Período de prueba y ceses.* — Todos los empleados estarán sometidos a un período de prueba en el momento de su incorporación y a un plazo de preaviso en el caso de que cesen voluntariamente en la empresa, cuya duración con carácter general será la siguiente:

	Período de prueba	Plazo de preaviso por cese voluntario
Grupo I. — Personal técnico:		
Nivel 1. Jefe de servicio	Seis meses	Dos meses
Nivel 2. Auxiliar técnico	Dos meses	Un mes
Grupo II. — Personal administrativo:		
Nivel 1. Jefe de grupo o secretario general	Seis meses	Dos meses
Nivel 2. Auxiliar administrativo	Dos meses	Un mes
Grupo III. — Personal obrero:		
Nivel 1. Capataz.	Tres meses	Dos meses
Nivel 2. Oficial de 1. ^a	Dos meses	Un mes
Nivel 3. Guarda acequero	Dos meses	Un mes
Nivel 4. Oficial de 2. ^a	Dos meses	Un mes
Nivel 5. Oficial 3. ^a o ayudante	Dos meses	Un mes
Nivel 6. Peón especialista	Un mes	Quince días
Nivel 7. Peón ordinario	Un mes	Quince días
Nivel 8. Aprendiz	Un mes	Quince días

El período de prueba o cese voluntario del empleado en la empresa se ajustará a los siguientes requisitos:

Durante el período de prueba el empleado o la empresa podrán rescindir la relación laboral sin ningún tipo de preaviso ni indemnización.

Transcurrido el período de prueba, el empleado que desee cesar voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa con los plazos de preaviso estipulados anteriormente.

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso incumplido.

No obstante todo lo anterior, si por disposición legal aplicable de manera específica a un determinado tipo de contrato resultasen alterados dichos períodos de prueba o de cese, serán aplicados en sustitución de los aquí pactados.

Art. 20. *Jubilación.* —La jubilación voluntaria se llevará a cabo cuando el empleado cumpla la edad ordinaria mínima exigida legalmente para llevar a cabo dicha situación.

En relación a la jubilación parcial, se estará en todo momento a la legislación vigente, teniendo en cuenta la posible aplicación, en algunos casos, de la normativa vigente a 31 de diciembre de 2012.

Los trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión consensuada entre empresa y trabajador. Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha que cumplan con los requisitos exigidos legalmente.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulación, contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

Art. 21. *Clasificación según la permanencia.* —El personal estará clasificado según su permanencia en eventual, interino y fijo o de plantilla.

Art. 22. *Definiciones.* —A efectos de la clasificación según la permanencia, las definiciones serán las siguientes:

PERSONAL EVENTUAL. Es el contratado en ocasiones circunstanciales para realizar trabajos extraordinarios de duración limitada. Se considerarán trabajos de esta condición los siguientes:

a) Los que se refieren a construcción de obras nuevas, montaje de ampliaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean las normales de la explotación y que no se puedan atender con el personal de plantilla. El personal contratado para la construcción de obras nuevas se regirá por sus propias y específicas normas laborales.

b) Los trabajos de carácter temporal que además de los normales se presenten por acumulación en las oficinas y explotaciones con cualquier motivo.

c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción hasta su entrada en servicio y los de temporada cuyo régimen normal no exceda de seis meses cada año.

PERSONAL INTERINO. Es el contratado específicamente para sustituir a determinado trabajador fijo durante su excedencia, permiso, vacaciones, enfermedad, accidente, incapacidad temporal, u otra causa análoga que determine reserva del puesto de trabajo.

En estos casos deberá formalizarse el oportuno contrato de trabajo, haciéndose constar las causas de la sustitución y el nombre de aquel a quien se sustituye, así como las clases de trabajo.

Si el trabajador fijo o ausente no se reincorpora en el plazo fijado, la Dirección rescindiré el contrato del trabajador interino que le suplirá.

Tanto el personal eventual como el interino tendrán derecho a todas las percepciones salariales y complementos que a su categoría profesional correspondan.

PERSONAL FIJO. Todo el personal que no haya sido contratado específicamente como interino o eventual por medio de un contrato de trabajo escrito será considerado fijo de plantilla a todos los efectos.

Art. 23. *Clasificación según la función.* —El personal a que afecta el presente convenio se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal técnico.

Grupo II: Personal administrativo.

Grupo III: Personal obrero.

Art. 24. *Grupos profesionales (categorías).* —Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en los siguientes niveles, ordenados de mayor a menor grado en cada grupo:

• Grupo I. — Personal técnico:

— Nivel 1 (antes jefe de servicio).

— Nivel 2 (antes auxiliar técnico).

• Grupo II. — Personal administrativo:

— Nivel 1 (antes jefe de grupo o secretario general).

— Nivel 2 (antes auxiliar administrativo).

• Grupo III. — Personal obrero:

— Nivel 1 (antes capataz).

— Nivel 2 (antes oficial de 1.^a).

— Nivel 3 (antes guarda acequero).

— Nivel 4 (antes oficial de 2.^a).

— Nivel 5 (antes oficial 3.^a o ayudante).

— Nivel 6 (antes peón especialista).

— Nivel 7 (antes peón ordinario).

— Nivel 8 (antes aprendiz).

Art. 25. *Definición de los grupos y categorías profesionales.*

• Grupo I. — Personal técnico: Será clasificado dentro de este grupo el personal al que para el desarrollo de su función se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico y se encuentren enmarcados en las categorías profesionales que se indican a continuación:

— Nivel 1 (antes jefes de servicio). Son los que, poseyendo titulación universitaria de grado superior, capacidad y conocimientos adecuados, asumen la orientación y coordinación de todas las tareas y funciones de carácter técnico, pudiendo tener bajo su mando a todo el personal encuadrado en los grupos I y III, siendo responsables ante la Dirección o Junta de la que depende y a la que dará cuenta de la gestión que por Reglamentos les corresponda, ejecutando las instrucciones recibidas que le sean comunicadas por el jefe de grupo o secretario general. Podrá tener delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) de la explotación. Los empleados contratados bajo estos grupos y niveles profesionales desarrollarán la prestación de sus servicios bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria respetando la legislación vigente y las cláusulas establecidas al respecto en este convenio.

— Nivel 2 (antes auxiliares técnicos). Son los que, poseyendo titulación mínima de formación profesional y sin iniciativa propia, colaboran en la realización de los trabajos de carácter técnico, que les encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes directas trabajan, mediante la utilización de los medios informáticos, electrónicos o de comunicaciones necesarios, poseyendo conocimientos elementales de carácter técnico, tales como lectura e interpretación de trazados, planos y realización de pequeños croquis.

• Grupo II. — Personal administrativo: Tienen tal carácter los que ejercen en la empresa trabajos administrativos enmarcados en las categorías profesionales que se indican a continuación:

— Nivel 1 (antes jefes de grupo o secretario general). Son los que, poseyendo titulación universitaria mínima de grado medio o superior, capacidad y conocimientos adecuados, asumen la orientación y coordinación de todas las tareas y funciones de carácter administrativo, teniendo bajo su mando a todo el personal encuadrado en su mismo grupo, y siendo su responsabilidad la de coordinar todas las tareas de las áreas y secciones existentes en la Comunidad, dando cuenta en los términos que específicamente le atribuyan las disposiciones legales y las órdenes que le sean dadas por el Presidente o Junta de Gobierno de la que dependen. Los empleados contratados bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria respetando la legislación vigente y lo estipulado en este convenio.

— Nivel 2 (antes auxiliares administrativos). Son los que, poseyendo titulación mínima de formación profesional y sin iniciativa propia, colaboran en la realización de los trabajos de carácter administrativo que les encomienda el jefe de grupo o secretario general a cuyas órdenes directas trabajan mediante la utilización de los medios informáticos, electrónicos o de comunicaciones necesarios, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como redacción de escritos, introducción mecánica de apuntes contables y de salarios, cobros y pagos de caja, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos.

Asimismo, realizarán trabajos consistentes en la preparación de salas de reuniones, colaborando en el buen orden de los despachos, archivo y reparto de documentos.

• Grupo III. — Personal obrero: Son los que, poseyendo los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la industria, realizan en las actividades reglamentadas en este convenio correspondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación:

— Nivel 1 (antes capataces). Son los que, poseyendo titulación mínima de formación profesional de grado superior, ostentan en el grupo obrero la categoría superior, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidando de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo. Los empleados contratados bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria respetando la legislación vigente y lo estipulado en este convenio

— Nivel 2 (antes oficiales de primera). Son los que, poseyendo un oficio o cualificación profesional determinada, lo practican y aplican con tal grado de perfección que no solo les permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución, así como el conductor mecánico contratado específicamente, por estar en posesión del carné de primera clase, categoría C).

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

— Nivel 3 (antes guardas acequeros). Son los que, poseyendo un oficio o cualificación profesional determinada y a las órdenes del capataz, ejercen la vigilancia y realizan los trabajos que correspondan en cumplimiento de los Reglamentos y de las instrucciones de la Dirección, Junta de Gobierno o del secretario general.

Deberán reconocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta de las novedades que adviertan. Vigilarán las acequias desembarazándolas de obstrucciones y haciendo cuantos trabajos sean necesarios para el mejor curso de las aguas. Manejarán la maquinaria y automatismos relacionados con el riego y el abastecimiento de agua en general (hidrantes, acequias y embalses, estaciones de bombeo, etc.). Realizarán trabajos de aforos y lecturas de contadores de consumo.

Repartirán el agua por los brazales o acequias según las órdenes recibidas de sus superiores, avisando con la antelación necesaria a los regantes o regadores cuando les corresponda regar. Denunciarán las infracciones de los Reglamentos de Riego, así como los excesos y faltas que se cometan en las acequias, usurpación de agua y alteración o rompimiento de presas, cajeros, cauces y cualquier otra infraestructura.

Distribuirán entre los regantes o comuneros las comunicaciones y avisos que pueden encargarse el secretario general o su inmediato superior.

Llevarán a cabo trabajos de limpieza, monda, desbroce, conservación de obras de riego, así como la dirección de aquellos trabajadores que tengan que realizarlas, manejando y conduciendo la maquinaria que se precise para la ejecución de las tareas. Efectuarán tareas de almacén, recepción, clasificando y vigilando el despacho de materiales. Asiduamente llevarán a cabo tareas básicas de gestión informática relacionadas con el servicio de aguas.

Los empleados contratados bajo esta categoría profesional desarrollarán la prestación de sus servicios durante el período de tiempo que dure la campaña de riegos bajo la plena dedicación y plena disponibilidad horaria respetando la legislación vigente y lo estipulado en este convenio..

— Nivel 4 (antes oficiales de 2.ª). Son los que, poseyendo un oficio o cualificación profesional determinada que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución, así como el conductor mecánico contratado específicamente por estar en posesión del carné de segunda clase, categoría B) aplicable al uso de máquinas de mantenimiento de infraestructuras.

Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría, o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

— Nivel 5 (antes oficiales de tercera o ayudantes). Se considera como tales los que, con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acorde con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

— Nivel 6 (antes peones especialistas). Son los empleados que con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los oficiales.

— Nivel 7 (antes peones). Son los obreros que para el desempeño de sus funciones solo aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimiento de especialidad alguna.

— Nivel 8 (antes aprendices). Serán aprendices aquellos trabajadores que tengan un contrato de aprendizaje con arreglo a la Ley.

Art. 26. *Otras clasificaciones y categorías.* — Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las profesiones y oficios enumerados, si no lo requiriesen así las características específicas de la organización y volumen de esta empresa.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Art. 27. *Retribuciones.* — Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este convenio colectivo se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Art. 28. *Conceptos retributivos.* — En la estructura de las retribuciones de los empleados de la Comunidad de Regantes número V de los Riegos de Bardenas, se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran:

Salario base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional, detallada en el anexo del presente convenio y devengado en doce mensualidades.

Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

- Uno. Personales:
 - Complemento “ad personam”.
- Dos. De puesto de trabajo:
 - Complemento de plena disponibilidad y prolongación de jornada.
 - Complemento de Servicio de guardia en estaciones de bombeo.
- Tres. De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias.
 - Paga de beneficios.
- Cuatro. De compensación de gastos.
 - Dietas.
 - Gastos de locomoción.
- Cinco. Prestaciones.
 - Pago delegado de la incapacidad temporal.
 - Complemento de prestaciones.

Art. 29. *Antigüedad complemento “ad personam”.* — Este complemento “ad personam” consiste en el antiguo concepto de antigüedad y en el traspaso de parte del salario base que existía hasta el 31 de diciembre de 2011

Se mantienen los importes de antigüedad y el traspaso de parte del salario base, para los trabajadores que los viniesen percibiendo al 31 de diciembre de 2011. Este concepto pasará a ser integrado en un complemento denominado “ad personam”, no siendo compensable, ni absorbible, pero sí revalorizable en los términos establecidos en el artículo 58 de este convenio

Será devengado durante doce mensualidades. También formará parte en el cálculo de las pagas extraordinarias y paga de beneficios.

Art. 30. *Complemento de plena disponibilidad y prolongación de jornada.* — Todo el personal que en su categoría profesional esté obligado a una plena disponibilidad y prolongación de jornada para la prestación de sus servicios, respetando la legislación vigente y las cláusulas establecidas al respecto en este convenio, percibirá como contraprestación económica en cada uno de los doce meses del año la cantidad que se detalla en las tablas salariales anexas. Este complemento sufrirá las condiciones en los términos establecidos en el artículo 58 de este convenio.

Esta percepción tendrá por objeto asimismo, en su cuantía y límite anual, compensar y absorber las retribuciones que el empleado pudiera tener derecho a percibir en concepto de dichos excesos de jornada.

Art. 31. *Complemento de servicio de guardia en estaciones de bombeo.* — Los capataces y guardas acequeros en turnos semanales correlativos atenderán durante la campaña de riegos y fuera de su jornada de trabajo en servicio de guardia, los sistemas de bombeo existentes en el entorno de la Comunidad, siendo para ello dotados de los elementos de comunicación adaptados a los sistemas de alarma de dichas estaciones. Como contraprestación económica percibirán en cada de los días en que se encuentren en dicho servicio el importe que se detalla en las tablas salariales anexas. Este complemento sufrirá las condiciones en los términos establecidos en el artículo 58 de este convenio.

Art. 32. *Pagas extraordinarias.* — El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente cinco gratificaciones extraordinarias, que se devengarán en cada uno de los meses de marzo, abril, julio, octubre y diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de su salario base del convenio, más el complemento “ad personam” consolidado que en su caso corresponda a cada empleado.

Art. 33. *Gratificación de beneficios.* — Todos los empleados afectados por este convenio recibirán una percepción denominada “participación en beneficios”; que se devengará en el mes de diciembre. Su cuantía anual será del 15% del salario base del convenio, cuyo importe se detalla en las tablas salariales anexas para cada categoría más el complemento “ad personam” consolidado que en su caso corresponda a cada empleado.

Art. 34. *Dietas.* — La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en la localidad de su residencia habitual o de la de su centro de trabajo. Se devengará siempre por día natural.

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida y la cena fuera de su residencia o centro de trabajo habitual y no le fuera suministrada por la empresa. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 50 kilómetros del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

Los importes se detallan en las tablas salariales anexas.

Art. 35. *Gastos de locomoción.* — Al empleado que como consecuencia de las necesidades de su trabajo le fuese requerido por la empresa la utilización de su vehículo le será abonada la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Art. 36. *Incapacidad temporal.* — El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal, cuando tenga derecho a recibir prestaciones con cargo a la Seguridad Social o a la Mutua, percibirá adicionalmente y a cargo de la empresa los siguientes complementos:

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, un complemento que le garantice el 100% de las retribuciones reales fijas que el trabajador viniera percibiendo desde el primer día hasta la finalización de la incapacidad temporal.

En caso de enfermedad común o accidente se estará a la legislación vigente.

Art. 37. *Póliza de seguros.* — A los trabajadores afectados se les reconoce el derecho de encontrarse incluidos en la póliza de seguros de suscrita por la empresa quedando garantizados los siniestros que deriven de un accidente de trabajo en fallecimiento o invalidez permanente. El capital asegurado por estos conceptos será:

— En el supuesto de fallecimiento: 60.000 euros.

— En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo: 60.000 euros.

— En el supuesto de gran invalidez: 90.000 euros.

CAPÍTULO VII

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

• Principios ordenadores:

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de empleados y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de los deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen a continuación.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador con la excepción de la amonestación verbal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el inicio del cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición o de la resolución judicial si la hubiera.

Art. 38. *Clase de faltas.* — Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de esta empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Art. 39. *Faltas leves.* — Son faltas leves las siguientes:

1.^a De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas durante el período de un mes.

2.^a No hacer entrega en el plazo de tres días del correspondiente parte de baja derivado de una situación de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.^a El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.^a Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.^a Falta de aseo y limpieza personal, así como en vehículos y herramientas.

6.^a No atender a los usuarios y al servicio con la diligencia y corrección debidas.

7.^a No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.^a Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

9.^a Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

10.^a Estar durante el horario efectivo de trabajo fuera de la zona de servidumbre de esta Comunidad o por trayectos distintos sin autorización o encomienda de la empresa.

Art. 40. *Faltas graves.* — Se calificarán faltas graves las siguientes:

1.^a Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que esta sea considerada como grave.

2.^a Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3.^a No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las retenciones del IRPF o a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4.^a Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.^a No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.^a La simulación de enfermedad o accidente.

7.^a La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

8.^a Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.

9.^a La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

10.^a La imprudencia en actos del servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

11.^a Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

12.^a La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

13.^a Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

14.^a La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

15.^a No estar localizado o atender el teléfono móvil entregado por la empresa dentro del horario de trabajo o período de guardia.

Art. 41. *Faltas muy graves.* — Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.^a Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o treinta durante un año.

2.^a El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

3.^a El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

4.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.^a La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.^a La continuada y habitual falta de ase y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.^a La embriaguez durante el servicio.

8.^a Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9.^a Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

10.^a Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en sus normas o instrucciones de régimen interno.

11.^a Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12.^a La blasfemia habitual.

13.^a Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

14.^a Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15.^a La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

16.^a El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17.^a Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del artículo 39 y en la tercera, séptima y décima del artículo 40, ambos de este texto.

18.^a La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

19.ª No avisar con carácter inmediato a su capataz o jefe de los accidentes, riesgos, imperfecciones o averías de las máquinas, vehículos, herramientas e instalaciones de la empresa.

Art. 42. *Sanciones.* —Las sanciones que las empresas puedan imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Por falta leve. Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a tres años para ascender de categoría; despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Art. 43. *Tanto de culpa.* —Las sanciones que puedan imponer las empresas se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediera.

Art. 44. *Competencia.* —Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones establecidas en el presente capítulo.

Art. 45. *Notificación.* —Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron, debiendo este firmar el duplicado.

En todos los casos de sanciones graves o muy graves, el interesado, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se le comunique la sanción, podrá recurrir ante el Juzgado de lo Social.

Art. 46. *Prescripción.* —Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 47. *Representantes sindicales.* —Cuando los trabajadores que desempeñen cargos sindicales cometan alguna falta, el expediente sancionador se tramitará de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Art. 48. *Delegados de personal.*

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 49. *Competencias.*

1. Los delegados de personal de la empresa tendrá las siguientes competencias:

1.ª Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2.ª Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.ª Conocer el balance la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

4.ª Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5.ª Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.ª Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.ª Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8.ª Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.ª Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

10.ª Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11.ª Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12.ª Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días

Art. 50. *Capacidad y sigilo profesional.*

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los delegados de personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los delegados no podrán ser utilizados fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 51. *Garantías.* —Los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación

d) Expresar, colegiadamente si se trata de los delegados de personal, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. SALUD LABORAL. FORMACIÓN

Art. 52. *Compromiso.* —Las partes firmantes adquieren el compromiso de potenciar el contenido, ejecución y seguimiento de las actividades preventivas y de promoción de la salud que se describen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Plan de prevención de la empresa.

Art. 53. *Ropa de trabajo.* —La empresa facilitará a los capataces, guardas acequeros y resto de personal que realice tareas de campo las siguientes prendas y calzado:

- Cada año dos camisas, dos pantalones, dos jerséis y un par de botas.
- Cada dos años un chapatón “tres cuartos” y un “buzo”

Si por razones excepcionales debidamente acreditadas derivadas de un accidente estas resultasen inservibles, serán repuestas de inmediato por la empresa. Las prendas y calzado de trabajo serán utilizados de manera exclusiva por el empleado durante su jornada de trabajo.

En el supuesto de que el empleado preste sus servicios por períodos de tiempo inferiores al año, estará obligado en el momento de su cese a la devolución de las prendas que le hayan sido facilitada

Art. 54. *Equipo personal de seguridad.* —El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Art. 55. *Uso de vehículos instalaciones y herramientas.* —La empresa pondrá a disposición de los trabajadores los elementos de transporte y herramientas necesarios para la ejecución de sus trabajos, siendo estos responsables del buen uso y funcionamiento. Las reparaciones, mantenimiento y combustibles necesarios para su funcionamiento correrán a cargo de la empresa.

Todo trabajador deberá avisar con la máxima diligencia a su jefe inmediato de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y material que use, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Art. 56. *Formación.* —La empresa velará por el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional y de los riesgos laborales de todos los empleados, fomentando las acciones formativas necesarias para la consecución de dichos objetivos, correspondiéndole por ello al empleado la asistencia y participación en dichas acciones.

Art. 57. *Empleo.* —La empresa durante la duración del período de vigencia del presente convenio se compromete a no llevar a cabo la amortización o desaparición de ninguno de los actuales puestos de trabajo.

Art. 58. *Incremento salarial.* —Los incrementos salariales pactados son: 1% para el año 2016; para el año 2017, las partes quedan emplazadas para reunirse antes del 30 enero y acordar la subida salarial de dicho año sobre todos los conceptos retributivos reflejados en este convenio.

Disposición adicional primera

- Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a los/as trabajadores/as de la plantilla laboral de esta empresa, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón y en su Reglamento de aplicación

ANEXO

Tablas salariales año 2016

Código	GRUPO I. Personal técnico	Salario base	Complemento artículo 30	Paga extra	Gratificación beneficios	Total anual
<i>Categoría</i>						
101	Nivel 1 Jefe de servicio	1.534,99	180,12	1.534,99	2.762,98	31.019,25
102	Nivel 2 Auxiliar técnico	696,16	0,00	696,16	1.253,09	13.087,81
<i>GRUPO II. Personal administrativo</i>						
<i>Categoría</i>						
201	Nivel 1 Jefe de grupo o secretario general	1.644,58	180,12	1.644,58	2.960,24	33.079,54
202	Nivel 2 Auxiliar administrativo	696,16	0,00	696,16	1.253,09	13.087,81
<i>GRUPO III. Personal obrero</i>						
<i>Categoría</i>						
301	Nivel 1 Capataz	1.114,54	432,56	1.114,54	2.006,17	26.144,07
302	Nivel 2 Oficial de 1ª	894,42	0,00	894,42	1.609,96	16.815,10
303	Nivel 3 Guardia acequero	784,32	363,94	784,32	1.411,78	19.112,50
304	Nivel 4 Oficial de 2ª	784,32	0,00	784,32	1.411,78	14.745,22
305	Nivel 5 Oficial de 3ª ayudante	729,26	0,00	729,26	1.312,67	13.710,09
306	Nivel 6 Peón especialista	674,19	0,00	674,19	1.213,55	12.674,78
307	Nivel 7 Peón ordinario	619,13	0,00	619,13	1.114,44	11.639,65
308	Nivel 8 Aprendiz	564,07	0,00	564,07	1.015,33	10.604,52

Complemento diario de servicio de guardia (art. 31)	46,17
Dieta completa	54,08
Media dieta	26,52
Kilometraje	0,193

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio de Óptica de Zaragoza

Núm. 10.744

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y 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 14 de septiembre de 2016, de una parte por Asociación de Empresarios de Comercio de Óptica de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO, UGT y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este

Servicio Provincial el día 16 de noviembre de 2016, 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,

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, 22 de noviembre de 2016. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE ÓPTICA

Ámbito territorial

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

Ámbito funcional

Artículo 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

Artículo 3.º El período de duración del presente convenio será desde el día 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018, independientemente de la fecha de su publicación en el BOPZ.

Denuncia

Artículo 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

Artículo 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 periodo 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 lo 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, núm. 10, 1.º, de Zaragoza 50001.

Garantías “ad personam”

Artículo 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

Artículo 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

Artículo 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

Artículo 9.º Las retribuciones salariales a percibir desde el 1 de enero de 2016 serán las que figuran en anexo I, resultante de incrementar un 0,8% a las tablas definitivas del año 2015, salvo para el complemento “ad personam”, que no tendrá incremento, dado que el IPC real del año anterior 2015 fue negativo.

Año 2017, incremento del 1%, sobre las tablas de 2016, que figura como anexo II, salvo para el complemento “ad personam”, que se incrementará con el IPC real del año 2016.

Año 2018, incremento del 1,5%, sobre las tablas de 2017, que figura como anexo III, salvo para el complemento “ad personam”, que se incrementará con el IPC real del año 2017.

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

Revisión salarial

Artículo 10. En caso de que la suma de los IPC reales de los años 2016, 2017 y 2018 supere el 3,3%, se practicará una revisión salarial consistente en aplicar el 100% de la diferencia a las tablas de 2018, quedando estas como definitivas no generándose atrasos y sirviendo como base para el incremento que se pacte para 2019.

Plus de convenio

Artículo 11. Se establece un plus de convenio para todas las categorías por un importe anual de 225,85 euros, para 2016, de 228,11 para 2017 y de 231,53 euros, para 2018, no compensable ni absorbible y que sufrirá el incremento reflejado en el artículo 9 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

Artículo 12. 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 70,16 euros mensuales para el año 2016, de 70,86 euros para el año 2017 y de 71,92 euros para el año 2018.

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/as trabajadores/as 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 35,08 euros, para 2016, de 35,43 euros para 2017 y de 35,96 euros para 2018.

Complemento “ad personam”

Artículo 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 2016 el 0%, para el año 2017 el IPC real del 2016 y para el año 2018 el IPC real de 2017.

Gratificaciones

Artículo 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/a.

Gratificación de marzo

Artículo 15. 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

Artículo 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 130 euros diarios, durante toda la vigencia del convenio, para todos/as 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.

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; y 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.

Asuntos propios

Artículo 17. Se establece para cada año de vigencia del convenio, un día 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

Artículo 18. Los/las trabajadoras/as afectados por el presente convenio disfrutarán a partir de la publicación del convenio de un crédito horario remunerado de ocho 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/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

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

Nocturnidad

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

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario anual del trabajador} + \text{Plus conv.} + \text{"ad personam"}}{\text{Jornada anual}}$$

$$\text{Recargo hora nocturna: Salario hora} \times 25\%$$

Vacaciones

Artículo 21. Todos/as los/as trabajadoras 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/de la trabajadora durante toda la vigencia del convenio.

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

4.º 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.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 disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadro 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 periodo de vacaciones acordado con la otra empresa.

Licencias retribuidas

Artículo 22. En relación con 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.

— 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 primer grado.

Permiso no retribuido

Artículo 23. 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.

Formación

Artículo 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/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 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 solo 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

Artículo 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, Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la citada ley.

Contrato de relevo

Artículo 26. 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

Artículo 27. 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/a 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.

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

En todo lo no recogido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Compromiso de empleo y suspensión del contrato de trabajo por paternidad

Artículo 28. 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. La cuantía resultante se redondeará despreciando los decimales a la baja.

Artículo 29. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Seguro por invalidez o muerte

Artículo 30. 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

Artículo 31. Las empresas complementarían 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., 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

Artículo 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

Artículo 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 doce 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

Artículo 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 antecitado 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

Artículo 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 específico 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 establezcan 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/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 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

Artículo 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 vengán 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

Artículo 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/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 uso teléfono móvil

Artículo 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/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

Artículo 39. 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 periodos 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

Artículo 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.

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 (ASE-CLA) 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

Artículo 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

Artículo 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.

Violencia de género

Artículo 43. 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 periodo 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 a la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos 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.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ÓPTICA TABLAS SALARIALES AÑO 2016 - ANEXO I (Aumento del 0,8% sobre Tablas año 2015)

CATEGORIAS PROFESIONALES	Salario Mensual 2016	Salario Anual 2016
PERSONAL TITULADO		
Titulado superior.....	1.364,39 €	20.465,85 €
Titulado medio.....	1.246,93 €	18.703,95 €
PERSONAL NO TITULADO		
Encargado general.....	1.252,52 €	18.787,80 €
Jefe de sucursal.....	1.168,67 €	17.530,05 €
Encargado de establecimiento.....	1.168,67 €	17.530,05 €
Dependiente mayor.....	1.073,61 €	16.104,15 €
Dependiente de 1ª.....	1.000,91 €	15.013,65 €
Dependiente de 2ª.....	894,70 €	13.420,50 €
Ayudante de dependiente.....	782,84 €	11.742,60 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial administrativo.....	889,08 €	13.336,20 €
Auxiliar administrativo.....	726,91 €	10.903,65 €
PERSONAL DE OFICIO		
Oficial de primera.....	1.000,91 €	15.013,65 €
Oficial de segunda.....	894,69 €	13.420,35 €
Oficial de tercera.....	844,34 €	12.665,10 €
Ayudante.....	782,84 €	11.742,60 €
APRENDICES		
Aprendiz.....	667,15 €	10.007,25 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje, mozo y vigilante.....	805,18 €	12.077,70 €
Personal de limpieza.....	701,52 €	10.522,80 €
Artículo 11º		
Plus de Convenio.....	225,85€/anuales	
Artículo 12º		
Plus de Transporte.....	70,16€/mes	

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ÓPTICA TABLAS SALARIALES AÑO 2017 - ANEXO II (Aumento del 1% sobre Tablas año 2016)

CATEGORIAS PROFESIONALES	Salario Mensual 2017	Salario Anual 2017
PERSONAL TITULADO		
Titulado superior.....	1.378,03 €	20.670,45 €
Titulado medio.....	1.259,40 €	18.891,00 €
PERSONAL NO TITULADO		
Encargado general.....	1.265,05 €	18.975,75 €
Jefe de sucursal.....	1.180,36 €	17.705,40 €
Encargado de establecimiento.....	1.180,36 €	17.705,40 €
Dependiente mayor.....	1.084,35 €	16.265,25 €
Dependiente de 1ª.....	1.010,92 €	15.163,80 €
Dependiente de 2ª.....	903,65 €	13.554,75 €
Ayudante de dependiente.....	790,67 €	11.860,05 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial administrativo.....	897,97 €	13.469,55 €
Auxiliar administrativo.....	734,18 €	11.012,70 €
PERSONAL DE OFICIO		
Oficial de primera.....	1.010,92 €	15.163,80 €
Oficial de segunda.....	903,64 €	13.554,60 €
Oficial de tercera.....	852,78 €	12.791,70 €
Ayudante.....	790,67 €	11.860,05 €
APRENDICES		
Aprendiz.....	673,82 €	10.107,30 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje, mozo y vigilante.....	813,23 €	12.198,45 €
Personal de limpieza.....	708,54 €	10.628,10 €
Artículo 11º		
Plus de Convenio.....	228,11€/anuales	
Artículo 12º		
Plus de Transporte.....	70,86€/mes	

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ÓPTICA TABLAS SALARIALES AÑO 2018 - ANEXO III (Aumento del 1,5% sobre Tablas año 2017)

CATEGORIAS PROFESIONALES	Salario Mensual 2018	Salario Anual 2018
PERSONAL TITULADO		
Titulado superior.....	1.398,71 €	20.980,65 €
Titulado medio.....	1.278,29 €	19.174,35 €
PERSONAL NO TITULADO		
Encargado general.....	1.284,03 €	19.260,45 €
Jefe de sucursal.....	1.198,07 €	17.971,05 €
Encargado de establecimiento.....	1.198,07 €	17.971,05 €
Dependiente mayor.....	1.100,62 €	16.509,30 €
Dependiente de 1ª.....	1.026,09 €	15.391,35 €
Dependiente de 2ª.....	917,20 €	13.758,00 €
Ayudante de dependiente.....	802,53 €	12.037,95 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial administrativo.....	911,44 €	13.671,60 €
Auxiliar administrativo.....	745,20 €	11.178,00 €
PERSONAL DE OFICIO		
Oficial de primera.....	1.026,09 €	15.391,35 €
Oficial de segunda.....	917,19 €	13.757,85 €
Oficial de tercera.....	865,57 €	12.983,55 €
Ayudante.....	802,53 €	12.037,95 €
APRENDICES		
Aprendiz.....	683,93 €	10.258,95 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje, mozo y vigilante.....	825,43 €	12.381,45 €
Personal de limpieza.....	719,17 €	10.787,55 €
Artículo 11º		
Plus de Convenio.....	231,53€/anuales	
Artículo 12º		
Plus de Transporte.....	71,92€/mes	

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

CUARTE DE HUERVA

Núm. 11.155

El anuncio por el que se efectuó convocatoria para la adjudicación del contrato de ejecución de la obra "Construcción de un centro cívico y cultural" fue publicado en el BOPZ núm. 278, de 2 de diciembre de 2016, con el número 10.755.

Por error, el citado anuncio ha vuelto a salir publicado en el BOPZ núm. 284, de 12 de diciembre de 2016, con el número 10.959.

A fin de evitar posibles equívocos, se aclara que este segundo anuncio debe tenerse por no publicado y que, por tanto, el plazo para presentar ofertas finaliza el 28 de diciembre de 2016 (veintiséis días naturales, a contar desde el siguiente al de publicación del primer anuncio).

Cuarde de Huerva, a 12 de diciembre de 2016. — El alcalde, Jesús Pérez Pérez.

LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Núm. 11.061

Por decreto de Alcaldía número 1.168/2016, de fecha 7 de diciembre de 2016, se ha aprobado el siguiente padrón tributario:

— Tasa por el Servicio de Escuela Infantil Municipal del mes de diciembre de 2016.

Dicho padrón se expone al público por un plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOPZ, durante el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas generales del Ayuntamiento.

Contra el acto administrativo de aprobación de los padrones y liquidaciones tributarias en los mismos incorporadas podrá formularse recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición pública, el cual deberá entenderse desestimado transcurrido el plazo de un mes desde su interposición sin que se haya notificado su resolución expresa. En tal caso, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza en el plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente a aquel en que el recurso de reposición haya de entenderse desestimado de forma presunta.

El plazo de ingreso en período voluntario comprenderá desde el día 20 de diciembre de 2016 hasta el día 21 de enero de 2017, pudiendo efectuarse el pago por domiciliación bancaria, transferencia bancaria o bien en metálico en las oficinas generales del Ayuntamiento.

Transcurrido el período voluntario sin que se haya efectuado el pago, se iniciará el período ejecutivo, que determina el devengo de los recargos e intereses de demora sobre el importe de la deuda no ingresada, en los siguientes términos: en caso de que la deuda se satisfaga con anterioridad a la notificación de la providencia de apremio, el recargo exigible será del 5%, y no habrán de satisfacerse intereses de demora. El recargo exigible será del 10% en caso de que, notificada la providencia de apremio, el importe de deuda no ingresada y recargo se satisfaga dentro de los plazos marcados por el artículo 62.5 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y tampoco habrán de satisfacerse en este caso intereses de demora. En último término, agotadas las dos posibilidades anteriores, procederá un recargo del 20%, con exigencia asimismo de los intereses de demora correspondientes. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 26, 28 y 161 de la citada Ley 58/2003.

La Almunia de Doña Godina, a 7 de diciembre de 2016. — La alcaldesa, Marta Gracia Blanco.

LOS PINTANOS

Núm. 11.166

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 del Real Decreto legislativo 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, se hace pública la aprobación de un Plan económico-financiero por el Pleno de esta Corporación, en sesión de fecha 14 de diciembre de 2016, el cual estará a disposición de los interesados en la sede del Ayuntamiento.

Los Pintanos, a 11 de diciembre de 2016. — El alcalde, Guillermo Miguel Garcés Buesa.

MALLÉN

Núm. 11.059

Aprobados definitivamente, por decreto de esta Alcaldía dictado con fecha 7 de diciembre de 2016, el padrón y lista cobratoria por la tasa por prestación de servicios en la Escuela de Educación Infantil correspondiente al mes de noviembre del ejercicio de 2016, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio se exponen al público en las oficinas del Ayuntamiento y tablón municipal de edictos por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones tengan por convenientes.

Contra el acto de aprobación del citado padrón y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación expresa, en su caso, de la resolución, o desde el día siguiente al de

finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario de la tasa por prestación de servicios en la Escuela de Educación Infantil correspondiente al mes de noviembre del ejercicio de 2016, en:

— Localidad: Mallén.

— Oficina de recaudación: Ayuntamiento de Mallén.

— Plazo de Ingreso: Dos meses a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio en el BOPZ.

— Horario: De 11:00 a 14:00, de lunes a viernes.

Los contribuyentes que hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo presentando el aviso en la oficina de recaudación o en las oficinas de las siguientes entidades: Ibercaja, Bantierra y Banco Santander.

Los contribuyentes que no hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo en la oficina de recaudación en el horario y plazo establecidos.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Mallén, a 7 de diciembre de 2016. — El alcalde, Rubén Marco Armingol.

VALPALMAS

Núm. 11.060

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 1 de diciembre de 2016, ha aprobado inicialmente su presupuesto general de ingresos y gastos, nivelados, para el ejercicio 2017, junto con las bases de ejecución, la plantilla de personal, anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en 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, y en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados por el plazo de quince días, durante los cuales podrán examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y/o sugerencias que estimen oportunas. Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado este presupuesto general para 2017.

Valpalmas, a 8 de diciembre de 2016. — El alcalde, José Lafuente Dieste.

SECCIÓN SÉPTIMA

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

JUZGADO NÚM. 3

Cédula de notificación

Núm. 10.945

Doña Raquel Cervero Pinilla, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 148/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Jorge Tomás Jiménez Sánchez contra la empresa Las Campanas de Venecia, S.L., sobre cantidad, se ha dictado resolución, cuyo contenido íntegro se encuentra a disposición de las partes en la Secretaría del Juzgado, haciéndole saber que contra la misma cabe interponer recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación, con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente (art. 188.2 de la Ley de la Jurisdicción Social).

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Las Campanas de Venecia, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Cervero Pinilla.

JUZGADO NÚM. 4

Cédula de notificación

Núm. 10.946

Doña Laura Pou Ampuero, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 189/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José Manuel González Ruiz contra la empresa Viviana Andrea Gil Rodríguez, sobre cantidad, se ha dictado la insolvencia de la demandada.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Viviana Andrea Gil Rodríguez, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veinticinco de noviembre de dos mil dieciséis. — La letrada de la Administración de Justicia, Laura Pou Ampuero.

JUZGADO NÚM. 5

Cédula de notificación

Núm. 10.851

Don Miguel Ángel Esteras Pérez, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 5 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 95/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Mariano Miguel Navarro contra la empresa Juan Carlos Linares Cólera, sobre otros conceptos, se ha dictado decreto de fecha 24 de noviembre de 2016, cuya copia se encuentra a disposición de la parte ejecutada en la Secretaría de este Juzgado, y contra el que cabe el recurso que figura en dicha resolución.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Juan Carlos Linares Cólera, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veinticuatro de noviembre de dos mil dieciséis. — El letrado de la Administración de Justicia, Miguel Ángel Esteras Pérez.

JUZGADO NÚM. 5

Cédula de notificación

Núm. 10.913

Don Miguel Ángel Esteras Pérez, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 5 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 189/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Consuelo Vicenta Lasheras Baigorri contra la empresa Nuevo Stylo, S. Coop. Ltda., sobre cantidad, se ha dictado decreto de declaración de insolvencia de fecha 29 de noviembre de 2016, cuya copia se encuentra a disposición de la parte ejecutada en la Secretaría de este Juzgado, y contra el que cabe el recurso que figura en dicha resolución.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Nuevo Stylo, S. Coop. Ltda., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis. — El letrado de la Administración de Justicia, Miguel Ángel Esteras Pérez.

JUZGADO NÚM. 5

Cédula de notificación

Núm. 10.914

Don Miguel Ángel Esteras Pérez, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 5 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 205/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Ramona

Laura Vila Larga contra la empresa Verónica Principal, S.L., sobre cantidad, se ha dictado decreto de declaración de insolvencia de fecha 29 de noviembre de 2016, cuya copia se encuentra a disposición de la parte ejecutada en la Secretaría de este Juzgado, y contra el que cabe el recurso que figura en dicha resolución.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Verónica Principal, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis. — El letrado de la Administración de Justicia, Miguel Ángel Esteras Pérez.

JUZGADO NÚM. 5

Cédula de notificación

Núm. 10.915

Don Miguel Ángel Esteras Pérez, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 5 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 87/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Rosa María Camps Pedrajas contra la empresa Las Campanas de Venecia, S.L., sobre despido disciplinario, se ha dictado decreto de declaración de insolvencia de fecha 29 de noviembre de 2016, cuya copia se encuentra a disposición de la parte ejecutada en la Secretaría de este Juzgado, y contra el que cabe el recurso que figura en dicha resolución.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Las Campanas de Venecia, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ, en Zaragoza a veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis. — El letrado de la Administración de Justicia, Miguel Ángel Esteras Pérez.

PARTE NO OFICIAL

ALBERTO VERDE CONTINENTE (NOTARIO)

Núm. 11.112

Yo, Alberto Verde Continente, notario de Cariñena;

Hago constar: Que ante mí se sigue acta instada por Ana María Samper Cuelón y José Miguel Uriarte Soria el 24 de noviembre de 2016 para registrar exceso de cabida de la siguiente finca sita en Aguaron:

Casa en calle Molino, 3. Superficie registral: 92 metros cuadrados. Superficie que se pretende registrar: 128,86 metros cuadrados de suelo y 366,67 metros cuadrados construidos. Linda: Frente, calle Molino; derecha entrando, núm. 5 de calle Molino y número 3 de calle Castillo A; izquierda, calle Castillo B y número 2 de calle Castillo B, y fondo, número 2 de calle Castillo B. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Daroca, tomo 1.344, libro 78, folio 91, finca 7.992.

Lo que se anuncia para la justificada oposición de cualquier interesado, compareciendo en veinte días naturales.

Cariñena, a 29 de noviembre de 2016. — El notario de Cariñena, Alberto Verde Continente.

BOPZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-I · Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración:
Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ). Plaza de España, 2.
Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

Talleres:
Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

Envío de originales para su publicación:
Excmo. Diputación Provincial de Zaragoza (Registro General)
Plaza de España, número 2, 50071 Zaragoza

Correos electrónicos: bop@dpz.es / imprensa@dpz.es



TARIFAS Y CUOTAS

(Art. 7.º Ordenanza fiscal núm. 3 vigente)

1. Anuncios:

- 1.1. Cuando se remitan por correo electrónico o en soporte informático y cumplan las prescripciones técnicas establecidas en el Reglamento de gestión del BOPZ, de forma que permita su recuperación sin necesidad de realizar ningún trabajo de composición y montaje:
 - Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,025 euros**.
 - Anuncios urgentes: Ídem ídem, **0,050 euros**.
- 1.2. Cuando se remitan en soporte papel y sea necesario transcribir el texto del anuncio:
 - Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,0300 euros**.
 - Anuncios urgentes: Ídem ídem, **0,0600 euros**.

2. Información en soporte electrónico:

- 2.1. Cada página de texto de una disposición o anuncio: **0,05 euros**.
- 2.2. Si se facilita en disquete, además: **1 euro**.
- 2.3. Si se facilita en CD-ROM, además: **3 euros**.
3. Suscripción al BOPZ para su recepción por correo electrónico: **10 euros/mes**.
4. Suscripción al BOPZ en formato papel: **50 euros/mes**.