

Absorción y compensación

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

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

Incumplimiento

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

Retribuciones

Art. 9.º Las retribuciones salariales a percibir desde 1 de enero de 2014 serán las que figuran en anexo I, resultante de incrementar un 0,8% como consecuencia de la revisión salarial de 2013 pactada, salvo para el complemento "ad personam", que se incrementará con el IPC real del año anterior 2013 (0,3%).

Año 2015, incremento del 0,8%, sobre las tablas de 2014, que figura como anexo II, salvo para el complemento "ad personam", que se incrementará con el IPC real del año 2014.

Los atrasos se regularizarán dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio para 2014, haciéndose constar en una hoja de salarios.

Revisión salarial 2015

Art. 10.º En caso de que la suma de los IPC reales de los años 2014, y 2015 supere el 1,6%, se practicará una revisión salarial consistente en aplicar el 50% de la diferencia a las tablas de 2015, quedando estas como definitivas no generando atrasos y sirviendo como base para el incremento que se pacte para 2016.

Plus de convenio

Art. 11.º Se establece un plus de convenio para todas las categorías por un importe anual de 222,28 euros para 2014 y de 224,06 euros para 2015, no compensable ni absorbible y que sufrirá el incremento reflejado en los artículos 9.º y 10.º. Este plus se recibirá prorrateado en doce mensualidades, devengándose mes a mes. Este concepto en ningún caso computará para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Plus de transporte

Art. 12.º Durante la vigencia de este convenio se establece un plus de transporte que percibirán todos los trabajadores, cualesquiera que sea su edad, o categoría profesional, de 69,05 euros mensuales para el año 2014 y de 69,60 euros para el año 2015. Para el resto de los años de vigencia del convenio este plus sufrirá un incremento equivalente al pactado.

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

Para los trabajadores que ingresaron en la empresa a partir del 26 de junio de 2007, y cuya presencia en la empresa en jornada continuada sea inferior a cuatro horas diarias, percibirán la cuantía mensual de 34,53 euros, para 2014 y de 34,80 euros para 2015, revalorizándose esta cuantía para los siguientes años de convenio con el incremento pactado.

Complemento "ad personam"

Art. 13.º Constituido por las cantidades que venían percibiendo por el concepto de antigüedad los trabajadores a 31 de diciembre de 2003. Este concepto se computará para el cálculo de las pagas extraordinarias establecidas en el convenio y se revalorizará anualmente en el equivalente al IPC real del año anterior (para el año 2014 el 0,3% y para el año 2015 el IPC real de 2014).

Gratificaciones

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

Gratificación de marzo

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

Jornada

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

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

Se establece una compensación económica de 115,07 euros diarios para el año 2014 y de 115,99 euros para 2015 para todos aquellos trabajadores por el trabajo realizado en festivo. Esta cuantía se revalorizará para los siguientes años en base a la subida del convenio.

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

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

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

En el mes de diciembre de cada año las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores 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 su cuadrante horario, con al menos una antelación de quince días, si existe un sistema de turnos.

• Distribución irregular de tiempo de trabajo efectivo diario y flexibilización: El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario será de nueve horas máximo, respetando el descanso de doce horas entre jornadas de trabajo.

— Flexibilidad: Las empresas podrán flexibilizar hasta un 5% de la jornada anual correspondiente a cada trabajador; noventa horas para jornada completa o su parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial. A estos efectos, y dentro del anterior límite, la jornada ordinaria diaria podrá ampliarse hasta las nueve horas diarias de trabajo efectivo respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Estas horas no tendrán la consideración de horas extras, siempre y cuando se compense con arreglo a lo establecido en los siguientes párrafos.

Estas horas deberán compensarse con descanso preferentemente en jornadas completas durante el trimestre siguiente; a petición del trabajador y preavisando con quince días, salvo acuerdo entre las partes. El plazo máximo para la compensación de las referidas horas finalizará el último día del trimestre natural siguiente a aquél en que se produjo la realización de las mismas.

Para los trabajadores en situación de guarda legal no será de aplicación, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día será considerado como hora extra en la proporción que corresponda, salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, con notificación al trabajador, podrá variar la planificación, cuando se produzcan situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, permisos y licencias o ausencia en el puesto de trabajo, con objeto de poder atender adecuadamente la demanda. También, respecto de aquellas horas no planificadas de carácter flexible; preavisando en este caso, al menos con una antelación de siete días al momento de su realización; y que no superarán en más de una hora diaria sobre las que cada trabajador tenga pactada en contrato.

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

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

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

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

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

Recargo hora nocturna: Salario hora \times 25%.

Vacaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán de disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

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

Licencias retribuidas

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

— Cinco días por defunción de cónyuge o hijo.

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

Permiso no retribuido

Art. 23.º Los trabajadores 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 de la empresa o del centro o lugar de trabajo, por contar con más de uno de ellos, salvo que solo haya un trabajador, la empresa y el trabajador 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.

Formación

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

El trabajador 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. Se trata por tanto de facilitar el acceso a la formación para el trabajador.

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

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

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

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

Contrato de acumulación de tareas

Art. 25.º Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (ejemplo: liquidaciones, promociones, rebajas, Navidades, etc.). Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

El presente artículo es desarrollo del artículo 15, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores en su modificación por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Contrato de relevo

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

Con fecha 18 de febrero de 2013 se registró en el Instituto Nacional de la Seguridad Social, 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 trabajadores que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente, para ello las empresas deberán certificar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social que el trabajador estaba en la empresa antes del mencionado registro.

Contrato a tiempo parcial

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

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

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

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

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

El número máximo de horas complementarias será el siguiente:

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

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

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

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

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

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

Art. 29.º 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 Estatuto de los Trabajadores, 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

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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Lactancia

Art. 32.º Se tendrá derecho a la acumulación de los tiempos por permiso de lactancia en quince días completos, y acumular estos a la IT por maternidad y vacaciones.

Guarda legal

Art. 33.º Los trabajadores que tuvieran a su cargo hijos discapacitados y/o cónyuges discapacitados tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descansos semanal, y vacaciones.

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

Excedencia voluntaria

Art. 34.º El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de treinta días a la fecha de terminación de su excedencia. Caso de incumplir el ante citado plazo, perderá el derecho al reingreso.

Al término de la excedencia, el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro y puesto de trabajo, gozando de las mejoras existentes en el momento de su incorporación, siempre que exista vacante, o en su defecto, al producirse la primera vacante.

Salud laboral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plan de igualdad

Art. 36.º Una vez firmado el Acuerdo Marco de Comercio y ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta la negociación y desarrollo de un modelo de plan de igualdad, se establece al respecto de lo allí acordado y publicado, que se procederá a incorporarlo al convenio. De no llegarse a conseguir dicho acuerdo en el AMAC y en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de igualdad para aplicar en el sector. En las empresas que vengán obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Acoso sexual

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

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

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

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una

decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

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

Limitación de uso de teléfono móvil

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

Horas sindicales

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

Inaplicación del convenio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Solución extrajudicial de conflictos

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

Parejas de hecho

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

Cláusulas adicionales

Primera.— En todo aquello que no se hubiere pactado expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio, en el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes de carácter general.

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 2014 ANEXO I Tablas revisadas 2013 según revisión pactada 0,8%

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Mensual 2014	Salario Anual 2014
GRUPO 1º		
PERSONAL TITULADO		
Titulado superior.....	1.342,82	20.142,30
Titulado medio.....	1.227,21	18.408,15

GRUPO 2º		
PERSONAL NO TITULADO		
Encargado general.....	1.232,72	18.490,80
Jefe de sucursal.....	1.150,19	17.252,85
Encargado de establecimiento.....	1.150,19	17.252,85
Dependiente mayor.....	1.056,64	15.849,60
Dependiente de 1ª.....	985,09	14.776,35
Dependiente de 2ª.....	880,55	13.208,25
Ayudante de dependiente.....	770,46	11.556,90

GRUPO 3º		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial administrativo.....	875,02	13.125,30
Auxiliar administrativo.....	715,42	10.731,30

GRUPO 4º		
PERSONAL DE OFICIO		
Oficial de primera.....	985,09	14.776,35
Oficial de segunda.....	880,55	13.208,25
Oficial de tercera.....	830,99	12.464,85
Ayudante.....	770,46	11.556,90

GRUPO 5º		
APRENDICES		
Aprendiz.....	656,60	9.849,00

GRUPO 6º		
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje, mozo y vigilante.....	792,45	11.886,75
Personal de limpieza.....	690,43	10.356,45

Artículo 11º		
Plus de Convenio.....	222,28	
Artículo 12º		
Plus de Transporte.....	69,05	

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ÓPTICA TABLAS SALARIALES AÑO 2015 ANEXO II (0,8% Sobre Tablas año 2014)

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Mensual 2015	Salario Anual 2015
GRUPO 1º		
PERSONAL TITULADO		
Titulado superior.....	1.353,56	20.303,40
Titulado medio.....	1.237,03	18.555,45

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Mensual 2015	Salario Anual 2015
GRUPO 2º PERSONAL NO TITULADO		
Encargado general.....	1.242,58	18.638,70
Jefe de sucursal.....	1.159,39	17.390,85
Encargado de establecimiento.....	1.159,39	17.390,85
Dependiente mayor.....	1.065,09	15.976,35
Dependiente de 1ª.....	992,97	14.894,55
Dependiente de 2ª.....	887,59	13.313,85
Ayudante de dependiente.....	776,62	11.649,30
GRUPO 3º PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial administrativo.....	882,02	13.230,30
Auxiliar administrativo.....	721,14	10.817,10
GRUPO 4º PERSONAL DE OFICIO		
Oficial de primera.....	992,97	14.894,55
Oficial de segunda.....	887,59	13.313,85
Oficial de tercera.....	837,64	12.564,60
Ayudante.....	776,62	11.649,30
GRUPO 5º APRENDICES		
Aprendiz.....	661,85	9.927,75
GRUPO 6º PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje, mozo y vigilante.....	798,79	11.981,85
Personal de limpieza.....	695,95	10.439,25
Artículo 11º		
Plus de Convenio.....	224,06	
Artículo 12º		
Plus de Transporte.....	69,60	

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio Textil de Zaragoza

Núm. 6.511

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

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio Textil de Zaragoza para los años 2014 y 2015 (código de convenio 50000305011982), suscrito el día 9 de mayo de 2014, de una parte por Asociación de Empresarios de Comercio Textil, 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 14 de mayo de 2014, 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, 29 de mayo de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Ámbito territorial

Artículo 1.º Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Ámbito funcional y personal

Art. 2.º Este convenio afectará a todas las empresas que realicen la actividad de Comercio Textil en la provincia de Zaragoza y a todos los trabajadores que presten servicio en las mismas, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.º y 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Específicamente estarán incluidas en este convenio las empresas cuya actividad sea la venta, distribución, almacenaje y gestión de ropa y complementos textiles.

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

Ámbito temporal

Art. 3.º El período de duración de este convenio será de dos años, desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, independientemente de la fecha de su publicación en el BOPZ.

A efectos económicos, se considerará una retroactividad desde el 1 de enero de 2014.

Denuncia

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

Una vez finalizada su vigencia, se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días, desde la constitución de la mencionada comisión fijándose un calendario de negociación. El plazo máximo de negociación del nuevo convenio será de catorce meses, a partir de la finalización de la vigencia del convenio anterior.

Comisión paritaria

Art. 5.º Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio se establece la comisión paritaria del mismo, que estará formada por tres representantes de los empresarios y tres representantes de los trabajadores que han actuado en las deliberaciones del convenio, pertenecientes a cada una de las centrales sindicales con sus correspondientes suplentes, asistidos por los asesores que cada una de las partes pudieran designar.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 h) del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

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

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

C) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, o de inaplicación del convenio, en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio.

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

Petición

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

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

Acuerdos

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

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será el siguiente:

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

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

— Unión General de Trabajadores, calle Costa, 1, de Zaragoza.

— Organización Sindical de Trabajadores de Aragón, calle Pablo Remacha, 9, de Zaragoza.

Retribuciones

Art. 6.º Los salarios a percibir por el personal afectado por el presente convenio serán los que figuran en la tablas salariales que se adjuntan como anexo I, resultante de incrementar un 0,35% para el año 2014 sobre las tablas del año 2013, salvo para el complemento "ad personam" (extinta antigüedad) que se incrementa en IPC real de 2013, 0,30%. Los atrasos del año 2014 se regularizarán dentro del mes siguiente al de la publicación del presente convenio.

Para el año 2015, el incremento salarial consistirá en el IPC real de 2014 con el límite del 0,60% sobre las tablas del año 2014, salvo para el complemento ad personam (extinto complemento de antigüedad) que se incrementará en el IPC real del año 2014.

Cláusula de revisión

Art. 7.º Para el año 2015, en el caso de que el IPC real de 2015 supere la cifra que resulte de incremento para 2015, se producirá una revisión consistente en el 50% de la cuantía que exceda dicho IPC de 2015, sobre el incremento pactado para 2015.