

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/3146/2009, de 23 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Barcelona i província per als anys 2008-2012 (codi de conveni núm. 0805835).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Barcelona i província, subscrit per AECOP, AECO, CCOO-FITEQA i UGT-FCTCHTJ el dia 1 d'abril de 2009, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Barcelona i província per als anys 2008-2012 (codi de conveni núm. 0805835) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 23 d'abril de 2009

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Barcelona i província per als anys 2008-2012

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Àmbits funcional i territorial

Aquest Conveni s'aplica a tots els treballadors i a totes les empreses que presten servei als centres de treball establerts o que s'estableixin a la província de Barcelona, tant si tenen el domicili social en aquesta província com si no l'hi tenen, i que es dediquen al comerç d'òptica al detall, independentment de la seva ubicació, incloent-hi les grans superfícies i els centres comercials, amb els seus tallers annexos de muntatge, manipulació, manteniment i reparació.

Article 2

Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, i la seva duració serà des de l'1 de gener de

2008 fins al 31 de desembre de 2012 sense perjudici del que estableix la disposició addicional primera.

Els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2008 per al primer any de vigència, a l'1 de gener de 2009 per al segon any de vigència, a l'1 de gener de 2010 per al tercer any de vigència, a l'1 de gener de 2011 per al quart any de vigència, i a l'1 de gener de 2012 per al cinquè any de vigència.

Les parts signants es comprometen a iniciar la negociació del nou conveni 3 mesos abans de finalitzar la seva vigència.

Article 3

Pròrroga

El present Conveni es prorrogarà d'any en any per tàcita reconducció, si no és denunciat abans del seu venciment, per una de les parts, amb una antelació mínima d'1 mes i per comunicació escrita a l'altra part.

Article 4

Garantia "ad personam"

Cal respectar a tots els treballadors les situacions personals actualment consolidades, sempre que determinin drets més beneficiosos que els concebuts per aquest Conveni en còmput anual.

Article 5

Vinculació a la totalitat

Totes dues representacions convenen que, sent les condicions pactades un tot orgànic i indivisible, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. En el supòsit que l'autoritat competent en l'exercici de les seves facultats no l'aprovi, aquest Conveni ha de quedar sense eficàcia pràctica i se n'ha de reconsiderar el contingut, tret que es tracti d'aspectes concrets, cas en què es reconsideraria el capítol que conté aquests aspectes.

CAPÍTOL 2

Organització de la feina

Article 6

Organització

L'organització de la feina, incloent-hi la distribució, és facultat de la direcció de l'empresa; sobre això són d'aplicació les normes establertes per l'Estatut dels treballadors vigent.

En el marc de l'organització del treball l'empresari haurà de garantir la seguretat i salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball partint de la integració de l'activitat preventiva en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.

Amb caràcter previ a la introducció de noves tecnologies o a la modificació de les condicions de treball motivades per canvis en l'organització del mateix, haurà de realitzar-se una avaluació dels riscos que puguin originar tals canvis.

Article 7

Pluralitat de funcions

Amb un respecte absolut de la categoria i del salari i amb caràcter no habitual, tots els treballadors/es han d'exercir les funcions que l'empresa els encarregui, encara que corresponguin a categories diferents, sempre que estiguin relacionades amb la feina de l'empresa i que no comportin vexació ni abús d'autoritat per part

de l'empresa. A aquest efecte, cal respectar el que estableixen els articles 39 i 41 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 3

Jornada, vacances i permisos

Article 8

Jornada laboral

1. La jornada laboral en còmput setmanal té una durada màxima de 40 hores i en còmput anual no pot ultrapassar les 1.780 hores per al present any 2008; 1.776 per a l'any 2009; 1.772 per a l'any 2010; 1.770 per a l'any 2011; i 1.770 per a l'any 2012, sense que això perjudiqui l'horari comercial, que ha de ser determinat per l'empresa.

Per a les jornades continuades, cal establir un temps de descans d'una durada mínima de 15 minuts, que ha de tenir la consideració de temps de feina efectiva.

A l'efecte del que s'expressa en aquest article, cal entendre per jornada continuada la que s'exerceix ininterrompudament, sense descans per al dinar. En conseqüència, les jornades de les empreses amb horari comercial ininterromput, però amb torn dels treballadors per al dinar, no tenen la consideració de jornada continuada.

2. Les empreses i els representants dels treballadors i, en absència d'aquests, els treballadors afectats per aquest Conveni poden negociar compensacions dels excessos, en còmput anual, que puguin produir-se sobre la jornada màxima laboral, com a conseqüència de l'atenció al públic present a la botiga a l'hora de tancar-la.

Aquesta negociació s'ha de dur a terme durant l'últim mes de l'any a petició de les parts. Si no hi ha acord, el possible temps excedent s'ha de gaudir en dies complets o fracció de dia complet, durant el següent exercici a petició del treballador o treballadora.

A les empreses que, en el moment d'aprovar-se aquest Conveni, tinguin establert un sistema propi de compensació, cal mantenir-ne la vigència, tret d'acord entre les parts.

3. Pel que fa les empreses en què per costum o per tradició es gaudeix d'algun dia festiu concret, a més de les festes oficials, cal mantenir-ne la vigència.

4. Es tindrà dret a les següents reduccions de jornada:

a) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball una hora diària. Així mateix, i sens perjudici de l'anterior permís tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari.

b) En els supòsits de lactància d'un fill menor de nou mesos, qui gaudeixi d'aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir el dret regulat en l'Art. 12.c) del present conveni col·lectiu per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, i que de comú acord entre empresa i treballador podrà acumular-se en qualsevol altra fórmula d'acumulació que les parts acordin.

c) Qui per raons de guarda legal tingui al seva atenció directa algun menor de 8 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció i la determinació del període de gaudiment dels drets previstos en els apartats 8.4.a), b) i c) del present conveni col·lectiu correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. En els supòsits regulats en els apartats 8.4.b) i 8.4.c) el treballador haurà de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorpora a la seva jornada ordinària. Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudiment seran resoltes pel procediment previst legalment per a això en l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

d) La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

e) L'exercici dels drets previstos en l'article 8.4 del present conveni col·lectiu no suposarà pèrdues d'altres drets, en particular els de formació i actualització professional, excepte els que es deriven de la jornada reduïda o siguin incompatibles amb el nou horari reduït del treballador. Quan finalitzin les reduccions de jornada el treballador tindrà dret a reincorporar-se al seu lloc de treball amb la seva jornada laboral anterior a les mateixes.

Les reduccions de jornada previstes en l'article 8.4 seran compatibles amb el contracte a temps parcial, i es reconeixeran tant als matrimonis com a les parelles de fet.

Article 9

Calendari irregular i jornada flexible

Durant els períodes punta de producció, en una quantia màxima de 8 setmanes a l'any, les empreses poden ampliar la jornada habitual del treballador, fins al límit màxim de 9 hores diàries.

El període punta de producció s'ha de notificar al treballador amb 7 dies d'antelació i simultàniament als representants dels treballadors.

La recuperació de l'excés resultant ha de compensar-se amb descans, de comú acord entre empresa i treballador, la qual cosa ha de ser notificada als representants dels treballadors/es. Si hi ha desacord, la recuperació s'ha d'efectuar dins dels 3 mesos següents a l'ampliació de la jornada.

El gaudi de la compensació s'ha d'acumular en mitges jornades o jornades completes, llevat que el període a compensar sigui inferior.

El present article no és d'aplicació a treballadors/es amb jornada reduïda per motiu del gaudiment dels drets establerts en la llei i en el present conveni col·lectiu, originats per raons de salut i seguretat en el treball, discapacitat, gaudiment de la maternitat o paternitat de forma parcial, atenció de menors, o familiars, embaràs o períodes de lactància, naixement de fills/es prematurs o de fills/es que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, o per la condició de víctima de violència de gènere, entre altres.

Article 10

Descans setmanal

S'estableix un descans setmanal ininterromput d'1 dia i mig. En cas que aquest descans no coincideixi amb la tarda del dissabte i el dia complet del diumenge, les empreses han de negociar els complements corresponents amb els seus treballadors i representants.

Les empreses poden negociar amb els seus treballadors i representants sistemes diferents de descans setmanal respecte al sistema que estableix el paràgraf anterior.

En tot cas, cal respectar les condicions més beneficioses vigents en la data d'aprovació d'aquest Conveni.

Article 11

Vacances

Tots els treballadors han de gaudir d'unes vacances anuals retribuïdes d'acord amb les condicions següents:

a) Les vacances són de 30 dies naturals i preferentment en els períodes compresos entre el 15 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, per Setmana Santa i per Nadal (del 22 de desembre al 10 de gener). Si per necessitat de l'empresa cal gaudir-les en els períodes restants de l'any, el treballador ha de ser compensat amb 1 dia més de vacances per setmana gaudida fora del període esmentat.

Pel que fa a les empreses o els centres de treball que no tanquin per vacances, en el calendari laboral s'ha de fixar el període de gaudi de les vacances d'acord amb el que estableix aquest article. Entre les empreses i els representants dels treballadors o els treballadors, en absència dels representants, s'han d'establir els sistemes necessaris per aconseguir uns principis d'equitat i igualtat que garanteixin el gaudi en els períodes indicats.

b) Per al gaudi de la totalitat de les vacances cal tenir 1 any d'antiguitat a l'empresa; altrament, dins l'any d'ingrés, el treballador/a ha de gaudir de la part proporcional de vacances corresponent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció o acolliment, o per decisió de la víctima de violència de gènere, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudiment dels períodes de suspensió que li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

Els dies de baixa per IT (Incapacitat temporal) amb hospitalització produïts en els períodes de vacances no es comptabilitzaran com gaudits pels treballadors, havent de gaudir-se dins de l'any natural.

Article 12

Permisos

Previ avís i amb justificació, el treballador es pot absentar de la feina amb dret a remuneració d'acord amb els motius i el temps següents:

a) Per matrimoni o inscripció en el Registre de parelles de fet del treballador o treballadora, 15 dies naturals. Aquest dret també es reconeixerà a les parelles de fet que hagin adquirit tal condició d'acord amb la normativa en vigor aplicable a les mateixes en cada Comunitat Autònoma. L'acreditació de tal situació davant de l'empresari es correspondrà amb la necessitat demostrar el compliment dels requisits formals exigits per a la vàlida constitució de les parelles de fet.

1 dia en cas de matrimoni de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

b) 2 dies per naixement d'un fill o filla, un dels quals ha de coincidir amb un dia hàbil a efectes d'inscripció en el Registre Civil i que es poden ampliar en 2 més en cas d'intervenció quirúrgica (cesària). Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a una distància superior a 150 quilòmetres a aquest efecte, el termini serà de 4 dies.

Així mateix 2 dies en cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de fill/a a comptar de la data del seu lliurament. En cas que, per aquest motiu, el treballador necessiti desplaçar-se a una distància superior a 150 quilòmetres del seu domicili habitual, el termini s'allarga a 4 dies.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant 1 hora diària.

c) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballin.

Els treballadors/es que tinguin dret a la reducció de la jornada diària prevista en l'article 8.4.b) del present conveni col·lectiu, podran substituir-la a la seva voluntat, mitjançant un acord Empresa/treballador/a, per un període de temps de permís retribuït equivalent, que haurà de ser gaudit necessàriament a continuació del permís, per maternitat o paternitat.

La concreció i la determinació del període de gaudiment del permís previst en el present article 12.c) correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador deurà preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorpora a la seva jornada ordinària. Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudiment seran resoltes pel procediment previst legalment per a això.

El gaudiment d'aquest dret serà compatible amb la jornada reduïda, sense que suposi una reducció del mateix.

d) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada laboral.

e) 2 dies per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que podran ampliar-se a 4 dies quan sigui necessari desplaçament a una distància superior a 150 quilòmetres del domicili habitual del treballador. Quan afecti a pares, fills, o cònjuge, s'ampliarà en un dia més.

En situacions excepcionals (defunció) podrà ampliar-se aquesta llicència sense retribució, mitjançant un acord entre treballador/a i empresa.

En el cas de malaltia greu amb hospitalització o sense, es realitzaran els dies al llarg del període de la malaltia si així ho sol·licita el treballador amb prèvia fixació d'aquests dies.

f) La treballadora víctima de violència de gènere, sempre que tingui eixa condició legalment reconeguda, tindrà dret als permisos que resulten necessaris per a assistir als serveis socials, policials o de salut, prèvia acreditació de la seva necessitat.

g) 2 dies per trasllat del domicili habitual.

h) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que estableix la legislació vigent.

i) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Quan consti en una norma legal un període determinat, caldrà ajustar-se al que aquesta disposi quant a duració de l'absència i a la seva compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans esmentat comporta la impossibilitat de la prestació de la feina pertinent més d'un 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, el treballador afectat pot passar a la situació d'excedència regulada per l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que el treballador, per compliment del deure o per execució del càrrec, percebi una indemnització, s'ha de descomptar l'import d'aquesta del salari a què tingui dret a l'empresa. No es considera a l'efecte d'indemnització el que s'ha percebut de l'organisme o entitat pública en concepte de dietes i desplaçament.

j) Pel temps indispensable per a l'assistència a exàmens quan el treballador cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficial.

k) Pel temps indispensable amb un màxim de tres vegades a l'any per a acompanyar a consultori o visita mèdica a un parent de primer grau que per raons d'edat no pugui valdre's per si mateix sempre que l'horari sigui coincident amb el de la seva jornada laboral.

l) Les llicències previstes en el present article 12 s'aplicaran igualment en cas

de convivència provada entre persones de diferent sexe o del mateix sexe, i de les parelles de fet, sempre que aquesta situació s'hagi justificat explícitament a l'empresa amb anterioritat.

Article 13

Correcció de l'absentisme

Durant la vigència d'aquest Conveni, els treballadors que no faltin al seu lloc de treball, tret dels permisos que estableix l'article 13, tenen 1 dia més de vacances, que han de gaudir, de comú acord amb l'empresa, durant l'any següent.

El treballador pot triar el dia, si avisa amb una antelació mínima de 15 dies, sempre que no afecti l'organització del centre.

CAPÍTOL 4

Contractació

Article 14

Contracte de treball en pràctiques

14.1 Àmbit. Per a tots els treballadors en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com a equivalents que resultin d'aplicació, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels 4 anys següents a l'obtenció del títol. Quan es tracti d'un treballador discapacitat, s'amplia a 6 anys següents a la terminació dels corresponents estudis.

14.2 Durada. Durada mínima de 6 mesos, que es pot prorrogar fins a 2 anys com a màxim. La durada mínima de cada pròrroga és de 6 mesos.

14.3 Període de prova. És de 2 mesos per a totes les titulacions de grau superior, i 1 mes per a titulacions de grau mitjà.

14.4 Retribució. Per a les categories la retribució específica de les quals no estigui prevista a la taula salarial en la seva condició de pràctiques, el salari és un 75%, per al primer any de contractació, i un 85%, per al segon any, del salari fixat a la taula salarial per a la categoria corresponent.

14.5 Per a la resta de qüestions no previstes en el present Conveni caldrà ajustar-se al que preveu l'article 11 de l'Estatut dels treballadors.

Article 15

Contracte de treball per a la formació

15.1 Àmbit. Per a tots els treballadors majors de 16 anys i menors de 21 que exerceixin funcions en categories per a les quals no es requereix titulació universitària o de formació professional de grau mitjà o superior o títol oficialment reconegut com a equivalent.

15.2 Nombre de contractes que poden realitzar-se. En centres de treball de fins a 5 treballadors: 1 empleat en formació.

En centres de treball a partir de 6 treballadors, si hi ha pla formatiu d'empresa o si l'empresa està acollida a un pla agrupat, un 20% de la plantilla d'aquest centre, arrodonint a l'alça. Si no existeix aquest pla de formació, el percentatge ha de ser d'un 10% de la plantilla.

15.3 Durada. Una durada mínima de 6 mesos, que es pot prorrogar fins a 3 anys com a màxim. La durada mínima de cada pròrroga ha de ser de 6 mesos.

Temps dedicat a la formació. Respectant un 15% de la jornada fixada en el Conveni, la qual s'ha de destinar a la formació, les empreses la poden realitzar en règim d'alternança o bé concentrar-la a l'inici de la contractació. En aquest últim cas, la retribució econòmica es comença a aplicar una vegada acabat el període de formació percebant íntegrament el salari corresponent.

Si les empreses concentren el període de formació a l'inici de la contractació, el període de prova es computa a partir de la finalització del període formatiu.

15.4 Retribució. Han de percebre el salari corresponent al nivell 7 de la taula salarial annexa en proporció al temps de treball efectiu.

15.5 Per a la resta de qüestions no previstes en el present conveni caldrà ajustar-se al que preveu l'article 11 de l'Estatut dels treballadors.

Article 16

Contractes de durada determinada, contracte de relleu i jubilació parcial, i promoció professional

1. Contractes de durada determinada

a) Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes recollits a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, poden tenir una durada de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

b) Els contractes de duració determinada que celebri l'empresa se sotmetran a la regulació establerta en els articles 8.2, 15 i 48.1 c) de l'Estatut dels treballadors.

En tot cas sempre que el contracte de duració determinada tingui una duració superior a un any, la part que formuli la denúncia estarà obligada a notificar a l'altra la terminació del contracte amb una antelació mínima de 15 dies, excepte en el contracte d'interinitat que caldrà ajustar-se al que pacta. L'incompliment per l'empresa del termini assenyalat en el paràgraf anterior donarà lloc a una indemnització equivalent al salari corresponent als dies en què el aquest termini s'hagi incomplert.

c) Els treballadors que en un període de 30 mesos hagueren estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, amb solució o sense de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada adquiriran la condició de treballadors fixos. En el cas que l'encadenament de contractes amb la mateixa o anàloga causa i/o per a realitzar la mateixa activitat productiva ho sigui de contractes eventuals per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, els referits terminis no podran excedir 12 mesos en un període de 18.

El que disposa el present apartat no serà aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.

2. Contracte de relleu i jubilació parcial:

Tenint en compte les característiques del sector i els processos de renovació de plantilles que es produeixen en les empreses, pot resultar d'interès la utilització dels contractes de relleu.

El contracte de relleu realitzat amb un treballador/a, està associat a la jubilació parcial d'un altre treballador de l'empresa i és per tant una modalitat de contracte flexible, que conjuga una sèrie d'avantatges, tant per a les empreses, com per als treballadors afectats.

A les empreses els permet realitzar processos de renovació de les plantilles a través de la substitució parcial de treballadors pròxims a l'edat de jubilació, per altres treballadors bé temporals o que ja estan contractats en l'empresa, o bé desocupats de nou ingrés. Paral·lelament, als treballadors pròxims a l'edat de jubilació els permet accedir a aquesta de manera parcial i, al mateix temps, es fomenta l'ocupació de nous treballadors.

S'entén per treballador rellevat, aquell que concerta amb la seva empresa una reducció de la seva jornada de treball i del seu salari entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 75%, o del 85% per als supòsits en què el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa per mitjà d'un contracte de duració indefinida sempre que el treballador reuneixi els requisits establerts en l'Art. 166.2.c) de la Llei general de Seguretat Social. En tot cas, el límit de la reducció màxima de jornada del 75% s'implantarà de forma gradual, en funció dels anys transcorreguts des de l'entrada

en vigor de la Llei 40/2007 de Mesures en matèria de Seguretat Social, de la manera següent: Durant el primer any, el 85 %; durant el segon any, el 82 %; durant el tercer any, el 80%; durant el quart any, el 78%, i a partir del cinquè any, el 75%.

El treballador rellevat passarà a tenir un contracte a temps parcial per la nova jornada de treball pactada, que podrà ser, com a mínim del 25% i que podrà estar concentrada en un període temporal concret de l'any. Aquest contracte, i la seva retribució, seran compatibles amb la pensió de la Seguretat Social. Que es reconegui al treballador/a en concepte de jubilació parcial, extingint-se la relació laboral al produir-se la jubilació total.

Per a poder realitzar aquest contracte amb dites treballadores, que no han aconseguit encara l'edat de jubilació, l'empresa haurà de celebrar simultàniament un contracte de relleu amb un treballador en situació de desocupació o que tingués un contracte de duració determinada en la mateixa empresa (treballador/a rellevista).

A aquest treballador rellevista l'empresa li podrà fer un contracte indefinit o de duració igual al temps que li falti al treballador substituït per a aconseguir l'edat de jubilació real.

Quant a la jornada, i excepte el que disposa el paràgraf segon de l'apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, el contracte de relleu podrà ser a jornada completa o a temps parcial. En tot cas la duració de la jornada serà com a mínim igual a la reducció de la jornada pactada amb el treballador substituït o rellevat. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o ser simultani.

El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït o un semblant (tasques del mateix grup professional o categoria equivalent). En els supòsits en què, a causa dels requeriments específics del treball realitzat pel jubilat parcial, el lloc de treball que vagi a desenvolupar el rellevista no pugui ser el mateix o un semblant que el del jubilat parcial, haurà d'existir una correspondència entre les bases de cotització d'ambdós, en els termes que preveu l'article 166.2 de la Llei general de Seguretat Social.

D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, es respectaran en l'empresa allò que s'ha establert en la aquesta llei respecte als criteris de promoció interna i ascensos, exclusions, reserves i preferències quant a la promoció de manera que, en igualtat de mèrits, tinguin dret preferent per a ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o funció de què es tracte. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per a evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

CAPÍTOL 5

Condicions econòmiques

Article 17

Conceptes retributius

La retribució global dels treballadors està formada pels conceptes següents:

- a) Salari base
- b) Complement de vinculació consolidat (abans Antiguitat)
- c) Gratificacions extraordinàries

Article 18

Salari base

El salari serà l'establert, per a cada categoria, en les taules salarials annexes,

que tindrà la consideració de salari base mínim del sector havent-se establert els següents increments sobre les mateixes:

Salari 2008: Les taules salarials per a l'any 2008, amb vigència des del dia 1 de gener, seran les que regien en les Taules Salarials a 31 de desembre de 2007 incrementades amb l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2008, més el 0,5%.

Per a l'any 2009; les taules salarials amb efectes 1 de gener seran les que resultin d'incrementar les taules vigents a 31 de desembre de 2008 amb l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2009, més l'1%.

Per a l'any 2010; les taules salarials amb efectes 1 de gener seran les que resultin d'incrementar les taules vigents a 31 de desembre de 2009 amb l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2010, més l'1%.

Per a l'any 2011, les taules salarials amb efectes 1 de gener seran les que resultin d'incrementar les taules vigents a 31 de desembre de 2010 amb l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2011, més l'1%.

Per a l'any 2012, les taules salarials amb efectes 1 de gener seran les que resultin d'incrementar les taules vigents a 31 de desembre de 2011 amb el IPC previst pel Govern en els Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2012, més l'1%.

Una vegada vençut el termini negociat del present conveni a 31 de desembre del 2012 i mentre no es publiqui un nou conveni, les taules salarials s'incrementaran any a any en el mateix import que marqui l'IPC previst pel govern en els Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici, amb regularització a l'IPC real en cas de ser superior al previst.

Article 19

Antiguitat

A partir del 31 de desembre de 2008 desapareix el concepte d'antiguitat, sent aquest substituït per un nou concepte denominat Complement de vinculació consolidat.

A partir de l'1 de gener de 2009 tots els treballadors de nova incorporació no tindran dret al Complement de vinculació consolidat.

Aquest complement de vinculació estarà format per, la quantitat econòmica d'antiguitat que cada treballador/a percebia per aquest concepte, més la part proporcional que hagi generat fins al 31 de desembre de 2008 respecte al venciment d'un nou trienni. Aquestes quanties no seran compensables ni absorbibles, i sí revaloritzables cada any amb l'increment de l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat, revisable si és procedeix a l'alça a l'IPC real.

Article 20

Gratificacions extraordinàries

El personal inclòs en el present Conveni tindrà dret a les següents gratificacions extraordinàries:

- a) Beneficis: que s'abonarà abans del 31 de març de cada any.
- b) Vacances: que s'abonarà abans del 30 de juny de cada any.
- c) Nadal: que s'abonarà el 22 de desembre de cada any.

Cadascuna de les esmentades gratificacions extraordinàries seran retribuïdes per un mes de salari base més el Complement de vinculació per a qui ho percebi.

Article 21

Clàusula de revisió salarial

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) establert per l'INE registrés al 31 de desembre de 2008 una variació superior respecte al IPC previst pel Govern per aquest any, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància en la variació sobre la indicada xifra (IPC previst). L'increment de salaris que en el seu cas procedeixi s'efectuarà amb efectes d'1 de gener

del 2008 servint per consegüent com a base de càlcul per a l'increment salarial per a l'any 2009.

En el cas que l'Índex de preus al consum (IPC) establert per l'INE registrats al 31 de desembre de 2009 una variació superior respecte al IPC previst pel govern per al aquest any, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància en la variació sobre la indicada xifra (IPC previst). L'increment de salaris que en seu cas procedeixi s'efectuarà amb efectes d'1 de gener de 2009 servint per consegüent com a base de càlcul per a l'increment salarial per a l'any 2010.

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) establert per l'INE registrats a 31 de desembre de 2010 una variació superior respecte a l'IPC previst pel govern per aquest any, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància en la variació sobre la indicada xifra (IPC previst). L'increment de salaris que si és el cas procedeixi s'efectuarà amb efectes d'1 de gener del 2010 servint per consegüent com a base de càlcul per a l'increment salarial per a l'any 2011.

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) establert per l'INE registrats a 31 de desembre del 2011 una variació superior respecte a l'IPC previst pel govern per aquest any, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància en la variació sobre la indicada xifra (IPC previst). L'increment de salaris que si és el cas procedeixi s'efectuarà amb efectes d'1 de gener de 2011 servint per consegüent com a base de càlcul per a l'increment salarial per a l'any 2012.

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) establert per l'INE registrats a 31 de desembre de 2012 una variació superior respecte al IPC previst pel govern per al aquest any, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància en la variació sobre la indicada xifra (IPC previst). L'increment de salaris que si és el cas procedeixi s'efectuarà amb efectes d'1 de gener de 2012 servint per consegüent com a base de càlcul per a l'increment salarial per a l'any 2013.

Article 22

Dietes i desplaçaments

S'estableix una mitja dieta de 9,61 euros i una dieta completa de 18,78 euros per als treballadors que, per necessitats de l'empresa, hagin de desplaçar-se del seu centre de treball habitual, sempre que el desplaçament els impedeixi menjar a casa seva.

Els treballadors que es troben afectats pel que s'acaba d'establir tenen dret a la compensació de la major despesa que els suposi aquest desplaçament. Si cal utilitzar el vehicle propi, s'ha de compensar amb la quantitat de 0,25 euros per quilòmetre recorregut.

Les presents quantitats s'actualitzaran anualment conforme a l'IPC real a 31 de desembre de l'any anterior.

CAPÍTOL 6

Classificació Professional

Article 23

Classificació professional

23.1 Principis generals

1. Als efectes del present Conveni s'entén per sistema de classificació professional, l'ordenació jurídica per la que, amb base tècnica i organitzativa es contempla la inclusió dels treballadors/res en un marc general que estableix les distintes comeses laborals en les empreses afectes per aquest Conveni.

Aquesta ordenació jurídica es tradueix en la delimitació dels diferents criteris, coneixements, funcions i tasques en què s'estructura la prestació deguda, servint

al mateix temps per a la consegüent fixació de la contraprestació econòmica i la resta d'efectes de contracte de treball.

2. Els treballadors/es de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran classificats d'acord amb les activitats professionals pactades i/o en els seus cas, executades i les normes que s'estableixin en aquest sistema de classificació professional, d'acord amb el qual aquelles han de ser definides.

3. Amb caràcter general el treballador/a desenvoluparà les tasques pròpies del seu grup professional, així com les tasques complementàries i/o auxiliars precises que integren el procés complet del qual forma part.

El personal afectat pel present Conveni podrà desenvolupar funcions corresponents a diferents grups professionals, sense més limitació que les establides en l'Estatut dels treballadors. En el cas de concurrència habitual en un lloc de treball de tasques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en proporció al temps de la jornada laboral dedicat a cada grup professional comprés.

4. Als efectes del present Conveni s'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

L'aptitud professional és el resultat de la ponderació global dels factors següents:

Coneixements: El grau de preparació teòrica o practica, mínimament exigible per a desenvolupar el treball.

a) Iniciativa/ autonomia: El grau d'independència que el treballador/a té en la programació i procediment per a realitzar un determinat procés de treball així com la subjecció a directrius o normes establertes per al desenvolupament de la funció.

b) Capacitat de direcció: El grau d'independència precís per a organitzar, distribuir i centralitzar els processos de treball a realitzar, així com la supervisió sobre el grup determinat dels treballadors/es que ho han de dur a terme.

c) Responsabilitat: El grau en què el resultat del procés de treball a realitzar repercuteix tant en l'interior com en l'exterior de l'empresa

La inclusió de treballadors/es dins de cada grup professional serà el resultat de valorar la complexitat de les tasques realitzades, les titulacions si és el cas requerides i de la ponderació global dels factors assenyalats en el punt anterior, sense que existeixi cap incompatibilitat perquè el treballador/a desenvolupi funcions compreses en distintes àrees, donada l'específica estructura de les empresa del sector, derivada de la seva dimensió o circumstàncies concretes.

23.2 Grups professionals i nivells retributius.

Grup professional 1

1. Criteris generals

El personal pertanyent a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'Empresa.

Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial financera o comercial.

Pren decisions i participa en la seva elaboració. Desenvolupa alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, plantes, etc. en que s'estructura l'Empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cada una.

2. Categories

En aquest grup professional s'inclouen les categories següents:

Director/a

Òptic/a Diplomata/a Regentant

3. Nivell retributiu: els correspon el nivell retributiu 1.

Grup professional 2

1. Criteris generals

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup professional 1 o de la pròpia direcció, als que han de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i inclús la participació en la definició dels objectius concrets aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

2. Categories

En aquest grup professional s'inclouen les categories següents:

Cap Superior

Contactòleg-Òptic/a Diplomata/a

Encarregat/a de botiga

Nivell retributiu: els correspon el nivell retributiu 2.

Grup professional 3

1. Criteris generals

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors/es. Tasques complexes però homogènies que, encara sense implicar responsabilitat de comandament, requereixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de alta complexitat tècnica.

2. Categories

En aquest grup professional s'inclouen les categories següents:

Cap de secció

Optometrista-Òptic/a Diplomata/a

Audioprotesista

Analista

Dependent/a major

Encarregat/a de taller

Nivell retributiu: els correspon el nivell retributiu 3.

Grup professional 4

1. Criteris generals

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors/es, en un estadi organitzatiu menor. Tasques que, inclús sense suposar responsabilitat de comandament tenen un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitja amb autonomia dins del procés establert.

2. Categories

En aquest grup professional s'inclouen les categories següents:

Oficial de la Administratiu

Programador/a

Òptic/a Diplomata/a en Pràctiques

Dependent/a de la

Oficial de 1a de Taller

3. Nivell Retributiu: els correspon el nivell retributiu 4.

Grup professional 5

1. Criteris generals

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació. Encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixi adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat del qual resti limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

2. Categories

En aquest grup professional s'inclouen les categories següents:

Oficial de 2a administratiu/a

Dependent/a de 2a

Caixer/a

Oficial de 2a taller

Encarregat de magatzem

F.P.Audioprotésista

3. Nivell retributiu: els correspon el nivell retributiu 5.

Grup professional 6

1. Criteris generals

Tasques que consisteixin en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació. Encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixin adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat del qual resti limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

2. Categories

En aquest grup professional s'inclouen les categories següents:

Auxiliar Administratiu/a 1a

Ajudant de botiga

Auxiliar de magatzem

Ajudant de taller

Ascensorista

Conserge

Repartidor/a

F.P. òptica-Audioprotésista pràctiques

3. Nivell retributiu: els correspon el nivell retributiu 6.

Grup professional 7

1. Criteris generals

Tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència. Que requereixin preferentment esforç físic o atenció i no necessiten de formació específica excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.

2. Categories

En aquest grup professional s'inclouen les categories següents:

Neteja

Auxiliar Administratiu 2a

Mosso/a de botiga

Mosso/a de taller

Mosso/a de Magatzem

Contractes de Formació

3. Nivell retributiu: els correspon el nivell retributiu 7.

Al complir-se 3 anys de permanència en l'Empresa el treballador/a que estigui en el nivell 7 passarà al nivell 6 automàticament.

CAPÍTOL 7

Suspensió del contracte de treball i excedències

Article 24

24.1 Suspensió de contracte per maternitat, adopció o acolliment

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. En cas de discapacitat del fill/a la suspensió del contracte tindrà una duració addicional de dos setmanes.

El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, amb independència que aquesta realitzi o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare haguera pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent del present Conveni col·lectiu.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nounat precisés, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de menors de 6 anys o menors d'edat que siguin majors de 6 anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar acreditades pels serveis socials, la suspensió tindrà una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en 2 setmanes per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ho de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir les 16 setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció, o acolliment múltiple o discapacitat del fill o menor adoptat o acollit.

Els períodes a què es refereix en el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i treballadors afectats en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

24.2. Suspensió de contracte per paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d), de l'Estatut dels treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en 2 dies més per cada fill a partir del segon. Si la legislació en vigor augmentés el període de temps corresponent a esta causa suspensiva durant la vigència del conveni col·lectiu, quedarà incrementat en la mateixa mesura el període suspensiu regulat en el present article.

Aquesta suspensió és independent del gaudiment compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article 25.1 del present Conveni col·lectiu.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article anterior sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador/a que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legal o convencionalment, o des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada en l'article anterior o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

La suspensió del contracte a què es refereix aquest article podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador, i conforme es determini reglamentàriament.

El treballador/a haurà de comunicar a l'empresari, amb la màxima antelació possible l'exercici d'aquest dret.

24.3 Suspensió del contracte de la treballadora víctima de violència de gènere

El període de suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió, i en aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.

La totalitat del període de suspensió computarà a tots els efectes legals, i la treballadora tindrà dret a reincorporar-se al mateix lloc de treball, així com a participar en els cursos de formació que realitza l'empresa durant el període de suspensió. Aquesta mesura serà alternativa a altres reconegudes a la treballadora víctima de violència de gènere com la relativa al dret a la mobilitat geogràfica reconegut en l'article 40.3.bis de l'Estatut dels treballadors o les previstes en el present Conveni.

Article 25

Excedències

25.1 Excedència voluntària

El treballador amb almenys una antiguitat en l'Empresa d'1 any tenen dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

Abans de la finalització de l'excedència voluntària el treballador haurà de sol·licitar per escrit el reingrés, venint obligada l'empresa a contestar igualment per escrit a la petició de reingrés del treballador.

El treballador excedent conservarà només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seva que pogueren produir-se en l'empresa.

En el cas que no existeixi vacant en el seu grup professional i sí en l'inferior, l'excedent podrà optar entre ocupar esta plaça amb el salari a ella corresponent fins que es produeixi una vacant en el seu grup professional, o no reingressar fins que es produeixi aquesta vacant.

En tot cas, l'empresa haurà d'informar per escrit al treballador/a de les distintes vacants que es vagin produint en l'empresa.

25.2 Excedència per atenció de familiars

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a 3 anys per la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar a partir de la finalització de la baixa maternal o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a 2 anys, llevat que s'estableixi una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat el període de duració del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada en un o més períodes, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al què, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període en què el treballador/a romangui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació del qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

La sol·licitud de reingrés s'efectuarà necessàriament per escrit, venint obligada l'empresa a subscriure l'oportú justificant de recepció d'aquesta comunicació.

CAPÍTOL 8

Seguretat i salut en el treball

Article 26

Seguretat i salut en el treball

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari

de les parts signants i consideren que per a aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tingui per fi l'eliminació o reducció dels riscos en origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut.

En totes aquelles matèries que afecten la seguretat i salut en el treball, serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, les seves normes reglamentàries de desplegament i la resta de normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en aquesta Llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al seu desplegament, tenen el caràcter de dret mínim indisponible, per la qual cosa en el no previst expressament en aquest capítol, seran de plena aplicació.

En el cas que la normativa citada fora objecte de modificació per disposicions posteriors, les parts firmants del present Conveni es comprometen a renegociar el contingut d'aquest article.

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, la qual cosa suposa l'existència del correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors/es enfront dels riscos laborals.

La consecució del citat dret de protecció es procurarà a través de l'adopció per l'empresari de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors/es, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització d'un servei de prevenció.

La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals. El pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Amb l'objectiu, per tant, d'aconseguir la integració de l'activitat preventiva, la Direcció de l'empresa, assessorada tècnicament pels Serveis de Prevenció, elaborarà un pla de prevenció de riscos laborals. Aquest pla de prevenció serà el document sobre el qual s'articularà tota l'acció preventiva, entenent que el que assegura la integració de la prevenció no és el document en si, sinó la seva gestió i aplicació real en l'empresa. Els instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció seran:

a) L'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors en el centre de treball, inclosos els psicosocials. Tals riscos hauran de ser objecte d'intervenció preventiva, sent evitats i combatuts en el seu origen com la resta de riscos laborals.

b) La planificació de l'activitat preventiva quan els resultats de l'avaluació de riscos posen de manifest situacions de risc.

A aquests efectes, ambdues parts acorden abordar l'aplicació de l'objectiu anterior d'acord amb els següents criteris i declaracions generals:

26.1 Principis generals

26.1.1 De l'acció preventiva

L'acció preventiva estarà inspirada en els principis següents:

Evitar i combatre els riscos en el seu origen.

Avaluar aquells que no es puguin evitar, tenint en compte l'evolució de la tècnica.

Substituir allò que resulti perillós pel que ho sigui menys o no ho sigui.

Anteposar la prevenció col·lectiva a la individual, utilitzant els equips de protecció individual quan no sigui possible evitar els riscos actuant sobre les seves causes.

Planificar la prevenció.

Adaptar el treball a la persona, en especial pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb mires, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes del mateix en la salut.

Prendre en consideració amb finalitat preventiva els factors de risc derivats de l'organització i ordenació del treball tal com preveu l'article 4.7 de la LPRL.

26.2 Delegats de prevenció

26.2.1 Els delegats/des de prevenció seran triats d'entre la plantilla del centre de treball pels representants dels treballadors d'acord amb l'escala establida en l'article 35 de la Llei, a excepció del tram de cinquanta a cent treballadors, en el que el número de delegats de prevenció serà de tres. En els centres de treball de fins a 30 treballadors el delegat de personal serà el delegat de prevenció, i en els centres de treball en què el nombre de treballadors estigui entre 31 i 49 treballadors hi haurà un delegat de prevenció que serà triat entre tota la plantilla de treballadors.

26.2.2 Pel que fa a les seves competències i facultats, així com tot allò que s'ha relacionat amb garanties i sigil professional, caldrà ajustar-se al que preveuen els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995.

26.2.3 Serà aplicable als delegats/des de prevenció el que preveu l'article 37 de la Llei 31/1995, en la seva condició de representants dels treballadors. Podran utilitzar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a tals. Quan els delegats de personal o Comitè d'empresa designin com delegats de prevenció a treballadors de plantilla que no ostenten càrrec de representació sindical, la seva decisió comportarà al mateix temps la cessió de les hores sindicals necessàries perquè tals treballadors puguin desenvolupar la seva funció.

No obstant això, serà considerat, en tot cas, com a temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de seguretat i salut laboral i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en l'article 36.2.a) i 36.2.c) de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

Així mateix, i sense perjudici del que preveu la llei respecte d'això, disposaran a l'any d'un màxim de 40 hores anuals cada un d'ells per a assistir a cursos de prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, havent d'acreditar-se l'assistència al mateix.

26.3 Comitès de seguretat i salut

26.3.1 En els centres de 50 o més treballadors es constituirà un Comitè de seguretat i salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de la mencionada Llei, pels delegats de prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en número igual al dels delegats de prevenció de l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comitè de seguretat i salut: els delegats/des sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de seguretat i salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debaten, tècnics i assessors de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en el mateix. La reunió serà mensual, i/o sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

En les empreses que compten amb uns quants centres de treball dotats de Comitè de seguretat i salut podran acordar amb els seus treballadors la creació d'un Comitè Intercentres de seguretat i salut amb les funcions que l'acord li atribueixi.

26.3.2 L'empresari, a fi de fer complir el deure de protecció establert per la llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en l'article 18.1, i següents.

26.4 Comitè de seguretat i salut d'àmbit sectorial

26.4.1 Es constituïran comitès de seguretat i salut d'àmbit sectorial, compostos de forma paritària per empresaris i sindicats, el número de cada un d'ells dependrà de l'àmbit territorial i de les especials característiques d'accidentabilitat del mateix (o indicadors de salut), grandària de les empreses etc.

26.4.2 Les competències i funcions d'aquests comitès sectorials, seran anàlogues a les que determina la llei per als comitès de seguretat i salut de centre de treball.

26.4.3 Els representants dels treballadors en aquests comitès tindran les competències, facultats i garanties que la llei recull en els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

26.4.4 Els empresaris/es garantiran els mitjans materials i tècnics per al correcte desenvolupament del treball tant del Comitè com dels/les representants sindicals.

26.5 Planificació de la prevenció

A fi de fer complir el principi general de prevenció, i sense perjudici del que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i altres clàusules del present Conveni, ambdues parts acorden que en les empreses del seu àmbit s'abordarà la planificació de la prevenció, procedint de la manera següent:

26.6 Avaluació de riscos

26.6.1 En aquest apartat caldrà ajustar-se al que preveu l'article 16 de la Llei anteriorment referenciada, donant-la per reproduït en la seva integritat. En tot cas, l'empresari/a haurà de realitzar una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors/es, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que hagin d'exercir-los. La mateixa avaluació haurà de fer-se en ocasió de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies o preparats químics i del condicionament dels llocs de treball. L'avaluació inicial tindrà en compte aquelles altres actuacions que hagin de desenvolupar-se de conformitat amb el que disposa la normativa sobre protecció de riscos específics. L'avaluació serà actualitzada quan canviïn les condicions de treball i, en tot cas, se sotmetrà a consideració i es revisarà, si fos necessari, en ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït.

Si els resultats de l'avaluació prevista en el paràgraf anterior possessin de manifest situacions de risc, l'empresari realitzarà aquelles activitats preventives necessàries per a eliminar o reduir i controlar tals riscos. Aquestes activitats seran objecte de planificació per l'empresari, incloent per a cada activitat preventiva el termini per a portar-la a terme, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seva execució conforme al pla de prevenció.

26.6.2 Les organitzacions signants del present acord propiciaran per als seus afiliats l'assistència a cursos de formació sobre aquesta matèria.

26.7 Vigilància de la salut

26.7.1 L'empresari/a garantirà als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ dels representants dels treballadors, els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per al mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas, haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador/a i que siguin proporcionals al risc.

26.7.2 La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona, en aquest cas el treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. En el cas que es demostrï incompliment d'aquesta obligació, el Comitè de seguretat i salut tindrà dret a sol·licitar el cessament immediat

de la persona responsable, reservant-se la direcció el dret a dur a terme les accions legals oportunes.

26.7.3 Reconeixements mèdics

Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se a les matèries primeres o additius que es manipulen en cada lloc de treball. Estos reconeixements seran de periodicitat màxima anual.

26.7.4 Aquells treballadors i grups de treballadors que, per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies, tinguin major vulnerabilitat al mateix, la vigilància de la salut es farà de mode particular.

26.8 Protecció de la maternitat

26.8.1 L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la Llei 31/1995 haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelaren un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari/a adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

26.8.2 Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, a pesar de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball pogueren influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari/a haurà de determinar, prèvia consulta amb el/les representants dels treballadors/es, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a estos efectes.

El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, inclús aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

26.8.3 Si això no fos possible, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentrestant persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

26.8.4 El que disposen els articles 26.8.1 i 26.8.2 del Conveni col·lectiu serà també d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora o al seu fill. Podrà, així mateix, declarar-se el passi de la treballadora afectada la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos prevista en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors en els termes que estableix la Llei.

26.9 Mútues

L'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals es comunicarà prèviament als representants dels treballadors, i en absència d'aquells als propis treballadors. Aquesta comunicació podrà realitzar-se a través del Comitè de seguretat i salut, els delegats de prevenció o el Comitè d'empresa.

En tot cas, la direcció de l'empresa:

a) Notificarà per escrit als Delegats de Prevenció els canvis que tingui projectat realitzar respecte a l'elecció de les Mútues, i els subministrarà la informació necessària per a avaluar la gestió de les mateixes.

b) Informarà els delegats de prevenció sobre qualsevol canvi contractual que afecti les activitats que desenvolupa la Mútua en qualitat de servei de prevenció aliè, així com els que puguin afectar altres serveis de prevenció aliens, propis o mancomunats.

26.10 Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Tals conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador/a.

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els que hagin estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors contribuiran a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball per mitjà de la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix, i la informació a la direcció de l'empresa amb les conductes o comportaments de que tingueren coneixement i que pogueren propiciar-ho.

CAPÍTOL 9

Règim disciplinari

Article 27

Potestat sancionadora

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors/es d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 28

Classes de faltes

Tota falta comesa per un treballador es classifica, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu i molt greu.

Article 29*Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina que excedeixi els 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar quan calgui la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petites descuresances en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors/es dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. L'abandonament de la feina sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si, a conseqüència d'això s'origina un perjudici greu per a l'empresa o causa un risc per a la integritat de les persones, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
9. Faltar 1 dia de feina sense la deguda autorització o causa justificada.

Article 30*Faltes greus*

Es consideren com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina que excedeixi els 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència de la direcció de l'empresa o qui es trobi amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica una vulneració manifesta de la disciplina en el treball o se'n deriva un perjudici per a l'empresa o per a les persones, pot ser qualificada com a falta molt greu.
3. Una descurança important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador/a fixtant o firmant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors/es en presència del públic o que arribin al públic.
6. Utilitzar per a ús propi articles, béns o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que hi hagi autorització.
7. Realitzar, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina, sense la deguda autorització o causa justificada, de 2 dies en 6 mesos.
9. La comissió de 3 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre i si ha hagut sanció o amonestació per escrit.

Article 31*Faltes molt greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina en 1 any sense la deguda autorització o causa justificada.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa durant la jornada laboral, així com la competència deslleial en la seva activitat en qualsevol supòsit.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes a materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats de l'empresa o revelar a persones estranyes a aquesta empresa el seu contingut.
7. Originar freqüents baralles i batusses amb els companys de treball.
8. La falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o de fet o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta és portada a terme fent-se valer d'una posició jeràrquica, suposa una circumstància agreujant d'aquella.
11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi vulneració d'un dret del treballador/a legalment reconegut, si se'n deriva un perjudici greu per al subordinat/ada.
12. La continuada i habitual falta de netedat de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada en la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada són constitutius de falta greu.
14. La disminució continuada i voluntària del rendiment normal de la seva feina, sempre que no estigui motivada per un dret reconegut a les lleis.
15. La reincidència en falta greu, encara que les faltes siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.
16. Els tractes discriminatoris per raó de sexe consistents en assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.
17. L'assetjament moral i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Article 32

Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni. La sanció de faltes lleus, greus i molt greus requereix comunicació escrita al treballador/a, on ha de constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions s'han de seguir els tràmits previstos a l'Estatut dels treballadors.

Article 33

Sancions màximes

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el seu grau de màxim.

Article 34

Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a:

Faltes lleus: al cap de 10 dies.
Faltes greus: al cap de 20 dies.
Faltes molt greus: al cap de 60 dies.

Tots aquests terminis comptats a partir de la data en què l'empresa té coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 10

Drets sindicals

Article 35

Drets sindicals

Queden reconeguts als/les delegats de personal i membres del Comitè d'empresa els drets establerts en la legislació laboral vigent i en concret els següents:

Els representants unitaris dels/les treballadors i als delegats sindicals de l'Art. 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical tindran les competències següents:

1. Dret a ser informats i consultats per l'empresari/a sobre aquelles qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en la mateixa, en els termes que preveu aquest article.

S'entén per informació la transmissió de dades per l'empresari als representants, a fi que aquests tinguin coneixement d'una qüestió determinada i pugui procedir al seu examen. Per consulta s'entén l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresari i els representants sobre una qüestió determinada, incloent, si és el cas, l'emissió d'informe previ per part del mateix.

En la definició o aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresari i els representants actuaran amb esperit de cooperació, en compliment dels seus drets i obligacions recíproques, tenint en compte tant els interessos de l'empresa com els dels treballadors.

2. Els/les representants tindran dret a ser informats/des trimestralment:

a) Sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa.

b) Sobre la situació econòmica de l'empresa i l'evolució recent i probable de les seves activitats, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa en l'ocupació, així com sobre la producció i vendes, inclòs el programa de producció.

c) Sobre les previsions de l'empresari de celebració de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial.

3. També tindrà dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si és el cas, sobre les mesures que s'hagueren adoptat per a fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix.

4. Els/les representants, amb la periodicitat que procedeixi en cada cas, tindrà dret a:

a) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa, prevista la forma de societat per accions o participacions, els altres documents que es donen a conèixer els socis, i en les mateixes condicions que a aquests.

b) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen en l'empresa així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

Així mateix, el/les representants tindran dret a rebre la còpia bàsica dels contractes i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als mateixos en el termini de deu dies següents a què tingueren lloc.

5. Els representants tindran dret a ser informats i consultats sobre la situació i estructura de l'ocupació en l'empresa o en el centre de treball, així com a ser informats trimestralment sobre l'evolució probable del mateix, incloent la consulta quan es prevegin canvis respecte d'això. Podran igualment sol·licitar informació amb caràcter anual respecte al nombre d'òptics contractats per l'empresa, així com sobre els convenis administratius que puguin celebrar entre l'empresa i les universitats, Instituts o Escoles, tant en l'àmbit de la formació, com amb relació a la transferència de tecnologia.

Així mateix, tindran dret a ser informats i consultats sobre totes les decisions de l'empresa que poguessin provocar canvis rellevants quant a l'organització del treball i als contractes de treball en l'empresa. Igualment tindran dret a ser informats dels canvis estructurals que suposin un risc per a l'ocupació.

Els representants tindran dret a emetre un informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari/a de les decisions adoptades per aquest, sobre les qüestions següents:

- a) Les reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, d'aquella.
- b) Les reduccions de jornada.
- c) El trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- d) Els processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que impliquen qualsevol incidència que pugui afectar el volum d'ocupació.
- e) Els plans de formació professional en l'empresa.
- f) La implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball.

6. La informació s'haurà de facilitar per l'empresari/a al representants, sense perjudici del que estableix específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que permetin als representants dels treballadors procedir al seu examen adequat i preparar, si és el cas, la consulta i l'informe.

La consulta haurà de realitzar-se, llevat que expressament estigui establerta una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de tal manera que permeti als representants dels treballadors sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresari/, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions amb objecte, si és el cas, de poder arribar a un acord sobre les qüestions indicades en l'apartat 4, i això sense perjudici de les facultats que es reconeixen a l'empresari respecte d'això en relació amb cada una d'aquestes qüestions. En tot cas, la consulta haurà de permetre que el criteri dels representants pugui ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions.

7. Els representants també exerciran una labor de vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

CAPÍTOL 11

Altres disposicions

Article 36

Jubilació

Les empreses i els treballadors poden pactar jubilacions anticipades als 64 anys, de conformitat amb el que disposa el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol; les empreses els han de substituir per altres treballadors d'acord amb les condicions previstes pel Reial decret esmentat.

Article 36. bis*Jubilació obligatòria*

Com a mesura de rejuveniment de plantilles i d'acord amb el que estableix la Disposició addicional desena del vigent Estatut dels treballadors en redacció donada per Llei 14/2005 d'1 de juliol, els treballadors que hagin complert 65 anys d'edat i compleixin tots els requisits establerts per a accedir a la prestació contributiva de la Seguretat Social establerts en l'esmentada disposició addicional i en la Legislació de Seguretat Social, vindran obligats a jubilar-se en el moment en què l'empresa realitza la transformació d'un contracte temporal en indefinit o la contractació d'un nou treballador a fi que no es produeixi l'amortització del lloc de treball del treballador jubilat.

Article 37*Malaltia i accidents*

Durant el període d'incapacitat temporal, les empreses han d'abonar als empleats en situació de baixa per malaltia o per accident, degudament certificada pels serveis mèdics de la Seguretat Social, la totalitat dels emoluments que percebin de les empreses en situació d'activitat laboral com a conceptes salarials de conveni, tret de les primes o plusos per producció i/o vendes i descomptant-ne les prestacions que percebin els interessats de la Seguretat Social, si s'escau.

A les empreses en què el treballador gaudeixi d'unes condicions més beneficioses que les que esmenta aquest article, aquestes li han de ser respectades pel principi de garantia "ad personam".

Article 38*Comissió Mixta*

A l'efecte d'aquest Conveni i de dirimir les diferències d'aplicació que poden sorgir en les matèries relacionades, s'acorda la constitució de la Comissió Mixta per a la interpretació del Conveni.

Són vocals d'aquesta Comissió Mixta els representants de les centrals sindicals i de les patronals signants del Conveni que hagin format part de la Comissió Deliberant; hi ha d'haver 4 vocals en representació de cada part. La Comissió Mixta, si escau, pot tenir un president elegit per totes dues parts.

Les funcions de la Comissió Mixta són les següents:

- a) Interpretació de l'aplicació de totes les clàusules d'aquest Conveni.
- b) Arbitratge de tots els problemes i totes les qüestions que derivin de l'aplicació del Conveni o dels supòsits previstos concretament en el seu text.
- c) Vigilància del compliment del que ha estat pactat.
- d) Estudi de l'evolució de les relacions entre les parts.
- e) Totes les altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del Conveni.

Les funcions i les activitats de la Comissió Mixta per a la interpretació del Conveni no poden obstruir en cap cas el lliure exercici de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes per l'Estatut dels treballadors i les normes concordants, d'acord amb la forma i l'abast regulats pels textos legals esmentats.

Aquesta Comissió s'ha de reunir almenys 1 cop cada 3 mesos.

Totes dues parts convenen a fer avinent a la Comissió Mixta del Conveni tots aquells dubtes, les discrepàncies i els conflictes que hi pugui haver a conseqüència de la interpretació i de l'aplicació del Conveni perquè aquesta Comissió emeti un dictamen prèviament a qualsevol informació a les parts discrepants.

Article 38 bis*Comissió Paritària per la Igualtat d'Oportunitats*

Així mateix s'acorda que els integrants de la Comissió Mixta, seran els mateixos que componguin la Comissió Paritària per la Igualtat d'Oportunitats. Aquesta Co-

missió Paritària atindrà les consultes que poguessin sorgir sobre la Llei d'Igualtat d'Oportunitats (Llei 3/2007). I tindrà les competències següents:

Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguin sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establertes en els articles anteriors.

Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la Comissió Mixta.

Si així es pacta en el si de la mateixa, podrà elaborar un estudi específic en relació amb la Igualtat d'Oportunitats en el sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones. Basant-se en les conclusions obtingudes, es proposarà l'elaboració d'un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en les empreses del sector.

El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions, constituirà la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

CAPÍTOL 13

Plans d'igualtat

Article 39

Criteris respecte a l'establiment de plans i mesures d'igualtat

1) Les empreses estan obligades a respectar i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures hauran d'acordar-se amb els/les representants legals dels treballadors, en la forma que es determini en la legislació laboral.

2) En les Empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, s'haurà de negociar un Pla d'Igualtat amb els representants dels treballadors.

3) Així mateix les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat prèvia negociació o consulta, si és el cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'indicat acord.

4) L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Sens perjudici del que estableix l'article 2, les parts signants recomanen a les empreses incloses en l'àmbit d'aquest Conveni que sigui aplicat a partir de la data de la signatura.

2. En relació amb la salut i la seguretat laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, cal atènyer-se a allò que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT i la patronal Foment del Treball Nacional, de data 7 de novembre de 1990.

En conseqüència, ambdues parts en representació dels treballadors i de les empreses compresos en l'àmbit personal del present Conveni, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals, que puguin suscitar-se i, específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos en els articles 40 (Mobilitat geogràfica), 47 (Suspensió del contracte de

treball) i 51 (Resolució del contracte de treball), del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

3. La formació contínua exerceix una funció adaptació permanent a l'evolució de les professions i del conjunt de llocs de treball, de millora de les competències i la qualificació dels treballadors i treballadores, indispensable per enfortir la situació de competitivitat de les empreses, així com d'adaptació a les noves realitats productives per mantenir l'empleabilitat i la possibilitat de promoció professional.

Les organitzacions signants del present Conveni subscriuen en tots els seus termes el 4rt Acord nacional de formació contínua en l'àmbit funcional i territorial de l'esmentat Conveni, per aquest motiu s'ha de constituir una Comissió Paritària de Formació Contínua, composta per 4 representants de la part empresarial i 4 representants de la part social, amb la finalitat d'elaborar estudis sobre l'evolució del sector i la detecció de necessitats formatives, tendents a dinamitzar i promoure plans de formació dirigits a les empreses i treballadors del sector.

4. Les parts firmants recomanen a les empreses establir programes d'informació per a impulsar la mobilitat de les treballadores, tant vertical com horitzontal, així com fomentar i establir plans de formació per a les treballadores en professions i tasques en què estiguin subrepresentades, i especialment per als llocs de supervisió i direcció.

ANNEX 1

Graus de consanguinitat i afinitat

TREBALLADOR CÒNJUGE

Primer grau

Pare/mare

Fills

Segon grau

Avis

Germans

Néts

Nota: d'acord amb la jurisprudència del Tribunal Suprem, en el segon grau d'afinitat s'entén inclòs el cònjuge del germà del treballador.

ANNEX 2

Taula salarial per a l'any 2008

Categoria	Euros
Nivell 1	1.515,26
Director/a Òptic/a diplomad/a Regentant	
Nivell 2	1.391,14
Cap superior Contactòleg-Òptic/a diplomad/a Encarregat/a de botiga	
Nivell 3	1.317,37
Cap de secció Optometrista-Òptic/a Diplomad/a Audioprotesista Analista	

Categoria	Euros
Dependent/a major Encarregueu/a de taller	
Nivell 4	1.184,54
Oficial de 1a administratiu/a Programador/a Òptic/a diplomata/a en pràctiques Dependent/a de 1a Oficial de 1a de taller F.P.Audioprotesista	
Nivell 5	997,26
Oficial de 2a administratiu/a Dependent/a de 2a Caixer/a Oficial de 2a de taller Encarregat/a de magatzem	
Nivell 6	913,85
Auxiliar administratiu/a Ajudant de botiga Auxiliar de magatzem Ajudant de taller Ascensorista Conserge Repartidor/a	
Nivell 7	766,25
Neteja Mosso/a de botiga Mosso/a de taller Mosso/a de magatzem Contractes de Formació	

ANNEX 3

Taula salarial per a l'any 2009

Categoria	Euros
Nivell 1	1.560,72
Director/a Òptic/a diplomata/a Regentant	
Nivell 2	1.432,87
Cap superior Contactòleg-Òptic/a diplomata/a Encarregat/a de botiga	
Nivell 3	1.356,89
Cap de secció Optometrista-Òptic/a Diplomata/a Audioprotesista Analista Dependent/a major Encarregueu/a de taller	
Nivell 4	1.220,07
Oficial de 1a administratiu/a Programador/a	

Categoria	Euros
Òptic/a diplomad/a en pràctiques Dependent/a de 1a Oficial de 1a de taller FP. Audioprotesista	
Nivell 5	1027,17
Oficial de 2a administratiu/a Dependent/a de 2a Caixer/a Oficial de 2a de taller Encarregat/a de magatzem	
Nivell 6	941,26
Auxiliar administratiu/a Ajudant de botiga Auxiliar de magatzem Ajudant de taller Ascensorista Conserge Repartidor/a	
Nivell 7	789,24
Neteja Mosso/a de botiga Mosso/a de taller Mosso/a de magatzem Contractes de Formació	

(09.302.091)

