

## Conselleria d'Infraestructures i Transport

*CORRECCIÓ d'errades del Decret 99/2003, de 27 de juny, del Consell de la Generalitat, pel qual nomena alts càrrecs de la Conselleria d'Infraestructures i Transport. [2003/7998]*

Observada una errada en la publicació del decret esmentat (DOGV núm. 4533, de 30 de juny de 2003), cal efectuar la correcció següent.

On diu:

«- Director general d'Obres Públiques: Victoriano Sánchez Barcaíztegui»;

Ha de dir:

«- Director general d'Obres Públiques: Victoriano Sánchez-Barcaíztegui Moltó».

### 4. Universitats

#### Universitat d'Alacant

*RESOLUCIO de 25 de juny de 2003, de la Universitat d'Alacant, per la qual es nomena professor titular d'escola universitària DF02269, en l'àrea de coneixement de Dret Civil a M<sup>a</sup> Begoña Ribera Blanes. [2003/S7787]*

Segons el que es disposa en el Reial Decret 1.888/1984, de 26 de setembre i el Reial Decret 898/1985, de 30 d'abril, i a proposta de la comissió docent jutjadora del concurs convocat per Resolució d'aquesta Universitat d'Alacant de 8 de novembre de 2001 (BOE de 27 de novembre de 2001), es nomena professor titular d'escola universitària DF02269, en l'àrea de coneixement de Dret Civil, Departament de Dret Civil a M<sup>a</sup> Begoña Ribera Blanes.

Alacant, 25 de juny de 2003.- El rector p. d. (Resolució Rectoral 15.06.2001): Miguel Louis Cereceda.

## III. CONVENIS I ACTES

### b) CONVENIS COL·LECTIUS

#### Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ d'11 d'abril de 2003, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de l'empresa Visualis Ibérica, SL, abans Ópticas Chiva, per als anys 2003-2004-2005 (Codi núm. 8000202). [2003/7701]*

Vist el text articulat del Conveni Col·lectiu de l'empresa Visualis Ibérica, SL, firmat el 24 de febrer de 2003, de part empresarial per la representació de l'empresa, i de l'altra, per la dels treballadors, per les delegades de personal, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

## Conselleria de Infraestructuras y Transporte

*CORRECCIÓN de errores del Decreto 99/2003, de 27 de junio, del Consell de la Generalitat, por el que nombra altos cargos de la Conselleria de Infraestructuras y Transporte. [2003/7998]*

Observado un error en la publicación del mencionado decreto (DOGV nº 4533, de 30 de junio de 2003) se procede a su corrección.

Donde dice:

«- Director general de Obras Públicas: Victoriano Sánchez Barcaíztegui»;

Debe decir:

«- Director general de Obras Públicas: Victoriano Sánchez-Barcaíztegui Moltó».

### 4. Universidades

#### Universidad de Alicante

*RESOLUCION de 25 de junio de 2003, de la Universidad de Alicante, por la cual se nombra profesor titular de escuela universitaria DF02269 en el área de conocimiento de Derecho Civil a M<sup>a</sup> Begoña Ribera Blanes. [2003/S7787]*

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1.888/1984, de 26 de septiembre, y en el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, y a propuesta de la comisión docente juzgadora del concurso convocado por Resolución de esta Universidad de Alicante, de 8 de noviembre de 2001 (BOE de 27 de noviembre de 2001) se nombra profesor titular de escuela universitaria DF02269 en el área de conocimiento de Derecho Civil, Departamento de Derecho Civil a M<sup>a</sup> Begoña Ribera Blanes.

Alicante, 25 de junio de 2003.- El rector, p. d. (Resolución Rectoral 15.06.2001): Miguel Louis Cereceda.

## III. CONVENIOS Y ACTOS

### b) CONVENIOS COLECTIVOS

#### Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Visualis Ibérica, SL, antes Ópticas Chiva, para los años 2003-2004-2005 (cod. 8000362). [2003/7701]*

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de la empresa Visualis Ibérica SL, presentado ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, firmado en fecha 24 de febrero de 2003, de parte empresarial por la representación de la empresa, y de otra, por la de los trabajadores, por las delegadas de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

*Primer*

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General, amb notificació a la Comissió Negociadors, i que siga dipositat el text original del conveni.

*Segon*

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 11 d'abril de 2003. El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

Conveni col·lectiu de l'empresa Visualis Ibèrica, SL

*Preàmbul*

Una vegada finalitzada la vigència del Conveni Col·lectiu en l'àmbit de l'empresa Visualis Ibèrica, SL, és procedent negociar-lo atés l'alt grau de satisfacció que per a les parts ha suposat la consecució d'allò que disposa.

El principi bàsic que regix en la companyia Visualis Ibèrica, SL és, a més de la qualitat i competitivitat en el mercat dels servicis òptics que oferix, l'atenció especialitzada als seus clients i potencials consumidors, intentant satisfer les seues expectatives, sempre altes.

Atés estes premisses, les parts han negociat i acordat el present conveni, conformat pels articles següents:

*Article 1. Àmbit funcional*

El present conveni és d'aplicació per a tots els treballadors que presten els seus servicis en els centres de treball que tinga establits, o que en el futur siguen objecte d'obertura, de l'empresa Visualis Ibèrica, SL.

*Article 2. Àmbit territorial*

Este conveni és d'aplicació en tot l'àmbit de la Comunitat Valenciana, és a dir, en les províncies de Castelló, València i Alicante.

*Article 3. Àmbit personal*

Les presents condicions de treball, afecten tot el personal empleat en els centres de treball de l'empresa Visualis Ibèrica, SL. El present conveni no és d'aplicació a les persones l'activitat de les quals es limite purament i simplement al compliment de la funció de conseller o membre dels òrgans de representació de l'empresa, i el personal d'alta direcció, contractat a l'empara del Reial Decret 1.382/1985, d'1 d'agost.

*Article 4. Àmbit temporal*

– Entrada en vigor

El present conveni entrarà en vigor a partir de l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Els efectes econòmics s'iniciaran o retrotrauran a l'1 de gener de 2003.

– Duració

La duració del conveni és de tres anys i comprén el període que hi ha entre l'1 de gener de 2003 i el 31 de desembre de 2005.

– Pròrroga i denúncia:

La vigència del conveni es considerarà prorrogada per espai d'any en any si no hi ha denúncia expressa i per escrit de qualsevol de les parts legitimades per a això efectuada amb un termini de dos mesos d'antelació com a mínim respecte a la data d'acabament de la seua vigència inicial o de qualsevol de les seues pròrrogues anuals.

*Article 5. Garanties personals. Compensació i absorció*

Es respectaran a tots els treballadors les situacions personals actualment consolidades en tant que suposen majors drets dels concedits per este conveni respecte a les matèries objecte de la seua

*Primero*

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y Depósito del texto original del convenio.

*Segundo*

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Valencia, 11 de abril de 2003.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

Convenio Colectivo de la Empresa Visualis Ibérica, SL

*Preámbulo*

Finalizada la vigencia del convenio colectivo en el ámbito de la empresa Visualis Ibérica, SL, procede la negociación del mismo dado el alto grado de satisfacción que para las partes ha supuesto la consecución de lo en él dispuesto.

El principio básico que rige en la Compañía Visualis Ibérica, SL es, además de la calidad y competitividad en el mercado de los servicios ópticos que ofrece, la atención especializada a sus clientes y potenciales consumidores, intentando satisfacer las expectativas de los mismos, siempre altas.

Considerando estas premisas, las partes han negociado y acordado el presente Convenio, conformado por los siguientes artículos:

*Artículo 1. Ámbito funcional*

El presente convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo que tenga establecidos, o que en el futuro sean objeto de apertura, de la empresa Visualis Ibérica, SL.

*Artículo 2. Ámbito territorial*

Este convenio será de aplicación en todo el ámbito de la Comunidad Valenciana, es decir, en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

*Artículo 3. Ámbito personal*

Las presentes condiciones de trabajo, afectarán a todo el personal empleado en los centros de trabajo, de la empresa Visualis Ibérica, SL. No será de aplicación este convenio a las personas cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño de la función de consejero o miembro de los órganos de representación de la empresa, y el personal de alta dirección, contratado al amparo del Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto.

*Artículo 4. Ámbito temporal*

– Entrada en vigor:

El presente convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Los efectos económicos se iniciarán o retrotraerán a 1 de enero del 2003.

– Duración:

La duración del convenio será de tres años, siendo el periodo comprendido el que media entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2005.

– Prórroga y denuncia:

La vigencia del convenio se considerará prorrogada por espacio de año en año si no media denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes legitimadas para ello efectuada con un plazo de dos meses de antelación como mínimo respecto a la fecha de terminación de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

*Artículo 5. Garantías personales. Compensación y absorción*

Se respetarán a todos los trabajadores las situaciones personales actualmente consolidadas en cuanto supongan mayores derechos de los concedidos por este convenio respecto a las materias objeto de

regulació en còmput anual. Les possibles millores econòmiques que es produïsquen com a conseqüència d'este conveni seran absorbibles en la seua totalitat.

#### Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible, i les parts queden mútuament obligades al compliment de la seua totalitat.

#### Article 7. Comissió mixta d'interpretació i seguiment del Conveni

A l'empara del que preveu la legislació vigent, es constituïx una comissió mixta d'interpretació del present conveni de caràcter paritari, que estarà formada pel director general per la part empresarial, i pels delegats de personal per la part social. La dita comissió tindrà com a funcions les següents:

- Interpretació de la totalitat de les clàusules del present conveni.
- Vigilància de l'aplicació i compliment del que pacta.
- Estudi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants.
- Aquelles altres activitats encaminades a la major eficàcia pràctica del conveni.

#### Article 8. Organització del treball

1. La direcció i organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa, dins del marc imposat en el present conveni i en les disposicions legals i vigents a l'efecte.

2. És objecte de l'organització del treball aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials; això serà possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: direcció i empleats.

3. El treballador està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seues facultats directives, i ha d'executar tots els treballs que se li ordenen dins de la seua competència professional així com aquelles tasques complementàries que siguen indispensables per a l'acompliment de la seua comesa principal.

4. El delegat de personal té funcions d'orientació, proposta i emissió d'informes, en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb el que estableix el present conveni.

#### Article 9. Ingress en el treball

L'ingrés al treball es fa d'acord amb les disposicions vigents en la matèria i es pot realitzar de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació previstes en la normativa d'aplicació.

#### Article 10. Període de prova

1. Es pot concertar per escrit un període de prova que en cap cas podrà excedir del temps fixat en la següent escala:

- Grup 4, sis mesos.
- Grups 3 i 2, tres mesos.
- Grup 1, un mes.

2. Durant el període de prova l'empresa i el treballador estan obligats a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova. Durant el dit període tant l'empresa com el treballador poden extingir la relació laboral sense termini de preavís i sense cap dret a indemnització.

3. La situació d'incapacitat temporal i el gaudi de vacances suspendran el còmput d'este període, que es reprendrà a partir de la data de reincorporació efectiva al treball.

4. Una vegada transcorregut el període de prova, si no s'ha produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels servicis prestats en l'antiguitat del treballador en l'empresa.

#### Article 11. Contractació

La contractació de treballadors s'ha d'ajustar al que estableixen les normes legals generals sobre contractació i a les específiques que es fixen a continuació.

su regulación en cómputo anual. Las posibles mejoras económicas que se produzcan como consecuencia de este convenio serán absorbibles en su totalidad.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

#### Artículo 7. Comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio de carácter paritario, que estará formada por el director general por la parte empresarial, y por los delegados de personal por la parte social. Dicha comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

#### Artículo 8. Organización del trabajo

1. La dirección y organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, dentro del marco impuesto en el presente convenio y en las disposiciones legales y vigentes al efecto.

2. Es objeto de la organización del trabajo el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, siendo ello posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y empleados.

3. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos se le ordenen dentro de su competencia profesional así como aquellas tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal.

4. El delegado de personal tendrá funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

#### Artículo 9. Ingreso en el trabajo

El ingreso al trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia pudiendo realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la normativa de aplicación.

#### Artículo 10. Periodo de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo 4, seis meses.
- Grupos 3 y 2, tres meses.
- Grupo 1, un mes.

2. Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante dicho periodo tanto la empresa como el trabajador podrá extinguir la relación laboral sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. La situación de incapacidad temporal y el disfrute de vacaciones suspenderán el cómputo de este periodo, que se reanudarà a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

4. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

#### Artículo 11. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a lo establecido en las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que se fijan a continuación.

Contracte eventual. En atenció a les especials circumstàncies que concorren en l'empresa, la duració d'este contracte serà, com a màxim de 12 mesos dins d'un període de 18. En el cas que el contracte s'haja concertat per una duració inferior a la màxima legal o convencionalment establida, podrà prorrogar-se per mitjà d'acord entre les parts per una sola vegada. En acabar este contracte l'empresa pagarà als treballadors una indemnització de 8 dies de salari per any de servici, i es prorratejaran per mesos els períodes inferiors a l'any.

#### Article 12. Cessament voluntaris

Atés que la fórmula viSualis té una orientació total al Client, basada en l'elevada qualificació professional dels seus empleats, els treballadors que vulguen cessar voluntàriament en el servici de l'empresa estaran obligats a comunicar-li-ho, complint els terminis de preavis detallats en este article, en vistes a garantir tant la qualitat dels processos de selecció de personal, com la formació del personal de nova incorporació. Formació que hauran d'adquirir basant-se en els nombrosos manuals de procediment i la resta de documentació que constitueixen el nucli del registre d'empresa certificada segons la ISO9002 per AENOR, en poder d'esta empresa des de 1997.

Els terminis de preavis són els següents:

- Personal tècnic titulat: 2 mesos.
- Resta del personal: 1 mes.

2. L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descontar de la liquidació del mateix l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

#### Article 13. Jornada de treball

La jornada laboral serà de 1.800 hores en còmput anual.

Es distribuirà de dilluns a diumenge, excepte el personal que preste els seus servicis en els centres ubicats en les grans superfícies, la jornada dels quals s'adaptarà a les exigències horàries d'estos centres comercials, excepte el que preveu l'article següent.

Article 14. Diumenges i dies festius hàbils per a la pràctica comercial

En funció de les resolucions vigents de la Conselleria d'Indústria i Comerç sobre l'obertura d'establiments comercials en diumenges i festius, amb caràcter general els centres comercials de l'empresa romandran oberts al públic vuit diumenges o festius, i els empleats que presten el servici eixe dia tenen dret al corresponent descans compensatori. En tot cas, quant a l'obertura de diumenges i festius, s'haurà de treballar en els dies en què s'autoritze l'obertura per les resolucions de la conselleria mencionada.

#### Article 15. Vacances

1. El personal afectat pel present conveni té dret al gaudi d'un període de vacances anuals retribuïdes de 30 dies naturals, iniciant-se sempre el seu gaudi en dia laborable.

2. Per a gaudir de la totalitat de les vacances cal tindre un any d'antiguitat en l'empresa, en cas contrari, dins de l'any d'ingrés el treballador gaudirà de la part proporcional corresponent.

3. El dret a vacances no és susceptible de compensació econòmica. No obstant això, el personal que cesse durant el transcurs de l'any té dret al pagament del salari corresponent a la part de vacances meritades i no gaudides, com a concepte integrant de la liquidació per la seua baixa en l'empresa.

4. La retribució de les vacances serà de la mateixa quantia que la corresponent a una mensualitat ordinària per a cada categoria professional, segons la taula salarial de l'annex I. En cap cas es percebran incentius.

#### Article 16. Permisos retribuïts.

El treballador, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

Contrato eventual. En atención a las especiales circunstancias que concurren en la empresa, la duración de este contrato será, como máximo de 12 meses dentro de un período de 18. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes por una sola vez. A la finalización de este contrato la empresa pagará a los trabajadores una indemnización de 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

#### Artículo 12. Ceses voluntarios

Dado que la fórmula viSualis tiene una orientación total al cliente, basada en la elevada cualificación profesional de sus empleados, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los plazos de preaviso detallados en este artículo, en vistas a garantizar tanto la calidad de los procesos de selección de personal, como la formación del personal de nueva incorporación. Formación que deberán adquirir en base a los numerosos manuales de procedimiento y demás documentación que constituyen el núcleo del registro de empresa certificada según la ISO9002 por AENOR, en poder de esta empresa desde 1997.

Los plazos de preaviso son los siguientes:

- Personal técnico titulado: 2 meses.
- Resto del personal: 1 mes.

2. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

#### Artículo 13. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 1800 horas en cómputo anual.

Se distribuirá de lunes a domingo, salvo el personal que preste sus servicios en los centros ubicados en las grandes superficies, cuya jornada se adaptará a las exigencias horarias de tales centros comerciales, salvo lo previsto en el artículo siguiente.

Artículo 14. Domingos y días festivos hábiles para la práctica comercial

En función de las resoluciones vigentes de la Conselleria de Industria y Comercio sobre la apertura de establecimientos comerciales en domingos y festivos, con carácter general los centros comerciales de la empresa permanecerán abiertos al público ocho domingos o festivos, teniendo derecho los empleados que presten el servicio ese día al correspondiente descanso compensatorio. En todo caso, en cuanto a la apertura de domingos y festivos, se deberá trabajar en los días en que se autorice la apertura por las resoluciones de la citada conselleria.

#### Artículo 15. Vacaciones

1. El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, iniciándose siempre su disfrute en día laborable.

2. Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones, será necesario tener un año de antigüedad en la empresa, en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. La retribución de las vacaciones será de igual cuantía que la correspondiente a una mensualidad ordinaria para cada categoría profesional, según la tabla salarial del anexo I. En ningún caso se percibirán incentivos.

#### Artículo 16. Permisos retribuidos.

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

- 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- 2 dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de 4 dies.

- Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa amb dret a la reintegració en el lloc de treball una vegada finalitzada l'obligació del compliment del deure. En el cas que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, perceba una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què té dret en l'empresa.

- Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

- Les treballadores per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona per la seua voluntat pot substituir este dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. Este permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que els dos treballen.

- Quan per raó de malaltia el treballador necessite l'assistència al consultori mèdic en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, l'empresa concedirà el permís necessari pel temps necessari, que s'haurà de justificar-se amb el corresponent volant visat pel facultatiu o persona degudament acreditada, siga o no de la Seguretat Social.

Este dret tindrà un límit de 10 hores anuals retribuïdes.

#### Article 17. Retribució salarial

El salari per al 2003, 2004 i 2005 és el que figura en la taula salarial de l'annex I.

- Pagament del salari:

El pagament de salaris es realitza per mesos vençuts i es fa el primer dia hàbil del mes següent a la data de la meritació, per mitjà de transferència bancària.

#### Article 18. Primes

Durant la vigència del present conveni es poden pactar primes de caràcter individual la quantia i duració de les qual serà la que específicament s'establisca en cada cas previ i per compliment d'objectius marcats.

#### Article 19. Pagues extraordinàries

S'establixen tres pagues extraordinàries, excepte per al nivell I del Grup 1 del present conveni que té dues pagues extraordinàries, que es paguen proporcionalment prorratejades en les 12 pagues mensuals. La quantia d'estes pagues extraordinàries és la del salari base mensual.

#### Article 20. Pòlisses de assegurança

Com a complement i millora de les prestacions de la Seguretat Social, l'empresa contractarà una pòlissa d'assegurança per al supòsit de mort o incapacitat laboral permanent absoluta derivada d'accident laboral, la quantia de la qual que percebrà el treballador o els seus hereus és:

- Mort o invalidesa permanent absoluta derivada d'accident de treball 10.000 Euros.

#### Article 21. Excedències per maternitat o paternitat

Els treballadors tenen dret als períodes d'excedència regulats per la llei.

El treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, durant el període en què romanga en situació d'excedència, i està obligat a la realització de la dita formació amb ocasió de la seua reincorporació.

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona debidamente acreditada, sea o no de la Seguridad Social.

Este derecho tendrá un límite de 10 horas anuales retribuidas.

#### Artículo 17. Retribución salarial

El salario para el 2003, 2004 y 2005 es el que figura en la tabla salarial del anexo I.

- Pago del salario

El pago de salarios se realizará por meses vencidos, abonándose el primer día hábil del mes siguiente a la fecha del devengo, mediante transferencia bancaria.

#### Artículo 18. Primas

Durante la vigencia del presente convenio se podrán pactar primas de carácter individual cuya cuantía y duración será la que específicamente se establezca en cada caso previo y por cumplimiento de objetivos marcados.

#### Artículo 19. Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, excepto para el nivel I del Grupo 1 del presente convenio que tendrá dos pagas extraordinarias, que se abonarán proporcionalmente prorrateadas en las 12 pagas mensuales. La cuantía de estas pagas extraordinarias, será del salario base mensual.

#### Artículo 20. Pólizas de seguro

Como complemento y mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, la empresa contratará una póliza de seguro para el supuesto de fallecimiento o incapacidad laboral permanente absoluta derivada de accidente laboral, cuya cuantía a percibir por el trabajador o sus herederos será:

- Fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo 10.000 euros.

#### Artículo 21. Excedencias por maternidad o paternidad

Los trabajadores tendrán derecho a los periodos de excedencia regulados por la ley.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, durante el periodo en que permanezca en situación de excedencia, y estará obligado a la realización de dicha formación con ocasión de su reincorporación.

El treballador acollit a excedència que no sol·licite el seu reingrés un mes abans de finalitzar-la, causarà baixa definitiva en l'empresa.

#### Article 22. Drets sindicals

– Drets de reunió i de lliure sindicació

L'empresa, dins sempre de les normes establides per la legislació vigent en cada moment, ha de facilitar als treballadors l'exercici del dret de reunió en els seus locals, si les condicions d'estos ho permeten, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal d'esta.

L'empresa ha de respectar el dret de tots els treballadors a sindicarse lliurement i no pot subjectar l'ocupació d'un treballador a la condició que no s'afilie o renunci a la seua afiliació sindical, i tampoc acomiadar un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altra forma, a causa de la seua afiliació o activitat sindical.

– Drets i obligacions dels sindicats de treballadors:

En esta matèria, les parts se sotmeten expressament a les normes contingudes en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

#### Article 23. Llei de Salut Laboral i Riscos Laborals

En este capítol s'aplicarà el que disposa la legislació vigent.

#### Article 24. Roba de treball

L'empresa lliurarà obligatòriament a tot el personal afecte a l'establiment d'òptica i al càrrec d'esta, la roba de treball específica, corresponent al lloc de treball que s'exercisca i cada empleat se'n responsabilitzarà del manteniment i bon ús.

En cas d'extinció del contracte la roba de treball s'haurà de tornar a l'empresa.

#### Article 25. Formació

La direcció de l'empresa té entre les seues funcions l'elaboració de plans de formació professional destinats a adequar els coneixements professionals dels treballadors a les noves tècniques i tecnologies.

L'assistència i aprofitament dels cursos de formació organitzats per l'empresa es tindrà en compte a l'hora de distribuir les primes a què es referix l'article 18 del present conveni.

#### Article 26.

– En les matèries d'Estructura Professional i Període de prova, Estructura salarial i Règim disciplinari, serà d'aplicació el que disposen els capítols II, III i IV de l'Acord Marc Nacional per a la Substitució de l'Ordenança de Comerç, Resolució de la Direcció General de Treball de 21 de març de 1996 (BOE de 9 d'abril), encara que haja perdut vigència.

Als efectes de la seua constància i per a facilitar el seu coneixement, es passa a integrar el Règim Disciplinari

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

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

3. Faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedisca de quinze minuts en un mes.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. Menudes negligències 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 dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siga en presència del públic.

6. L'abandó del treball sense causa justificada, encara quan siga per breu temps. Si com a conseqüència del mateix s'origina perjudici greu a l'empresa o es causa risc a la integritat de les persones, esta falta podrà ser considerada com greu o molt greu, segons els casos.

El trabajador acogido a excedencia que no solicite su reingreso un mes antes de finalizar la misma excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

#### Artículo 22. Derechos sindicales

– Derechos de reunión y de libre sindicación

La empresa, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitará a los trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la misma.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renunci a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

– Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores

En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 23. Ley de Salud Laboral y Riesgos Laborales

En este capítulo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 24. Ropa de trabajo

La empresa entregará obligatoriamente a todo el personal afecto al establecimiento de óptica con cargo a esta, la ropa de trabajo específica, correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe, responsabilizándose cada empleado del mantenimiento y buen uso de la misma.

En caso de extinción del contrato la ropa de trabajo deberá ser devuelta a la empresa.

#### Artículo 25. Formación

La dirección de la empresa tendrá entre sus funciones la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas técnicas y tecnologías.

La asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación organizados por la empresa se tendrá en cuenta a la hora de distribuir las primes a que se refiere el artículo 18 del presente convenio.

#### Artículo 26.

En las materias de Estructura Profesional y Periodo de prueba, Estructura salarial y Régimen disciplinario, será de aplicación lo dispuesto en los Capítulos II, III y IV del Acuerdo Marco Nacional para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 1996 (BOE de 9 de abril), aunque el mismo hubiese perdido vigencia.

A los efectos de su constancia y para facilitar su conocimiento, se pasa a integrar el Régimen Disciplinario

1. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y transcendencia, en leve, grave o muy grave.

3. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de neteja personal quan siga de tal índole que pot afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

8. No atendre el públic amb la correcció i diligència deguts.

9. Faltar un dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada.

4. Faltes greus. Es consideren com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedisca de 30 minuts en un mes.

2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o als que es troben amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seues funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica trencament manifest de la disciplina en el treball o se'n deriva perjudici per a l'empresa o per a les persones pot ser qualificada com molt greu.

3. Negligència important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

4. Simular la presència d'un altre treballador, fixxant o firmant per ell.

5. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendisca a este.

6. Emprar per a ús propi articles, efectes o peces de l'empresa o traure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, si no és que hi ha autorització.

7. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.

8. La no assistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en sis mesos.

9. La comissió de tres faltes lleus, encara que siga de distinta naturalesa, dins d'un trimestre i havent mediat sanció o amonestació per escrit.

5. Faltes molt greus. Es consideren com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.

2. La simulació de malaltia o accident.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats en l'empresa, o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'estos.

7. Originar freqüents baralles o altercats amb els companys de treball.

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9. Els maltractaments de paraula o obra o 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 atempte greument el respecte de la intimitat i dignitat per mitjà de l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta és duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que supose la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derive un perjudici greu per al subordinat.

12. La continuada i habitual falta de neteja de tal índole que pot afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultadas de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicarse quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

5. Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. L'embraguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embraguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada són constitutius de falta greu.

14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estiga motivada per dret algun reconegut per les lleis.

15. La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver produït la primera.

6. Règim de sancions. Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerix comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions s'han de seguir els tramites previstos en la legislació general.

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

1a. Per faltes lleus. Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

2a. Per faltes greus. Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

3a. Per faltes molt greus.

Des de la suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta siga qualificada en el seu grau màxim.

8. Prescripció. La facultat de la Direcció de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què aquella va conèixer la seua comissió i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comés.

9. Utilització mitjans tecnològics. Els treballadors han d'usar adequadament els mitjans i instruments tecnològics propis de l'activitat i que l'empresa els facilite. La finalitat, com sempre, no és una altra que la de proporcionar als nostres clients el millor servei possible per mitjà de la utilització correcta d'estos mitjans i sempre d'acord amb el que estableixen els seus manuals de procediment.

L'ús indegut o inadequat dels mitjans i instruments referits pot ser objecte de sanció d'acord amb el que disposa el present article 26, relatiu al Règim Disciplinari.

#### Article 27

De l'adequada conjugació de l'estructura professional de nova aplicació i del de categories professionals fins ara recollit en el conveni, resulta el següent quadre d'assimilació

Grup	Categoria
4	Director de botiga (I), Gestor de qualitat (II), Gestor de qualitat de gabinets (III), Mestre de laboratori (VI) i Personal Titulat (V).
3	Gabinets (IV), Vendes A(VII), Muntador A (VIII).
2	Vendes B (IX), Muntador B (X), Departament Producte i Logística (XI).
1	Formació (XII).

#### Clàusula addicional

El present conveni ha sigut subscrit per les senyores Amparo Calpe Castell, Pilar Catalán Bagán i M<sup>a</sup>. Empara Valero Tolosa, en qualitat de delegades de personal i representants electes dels treballadors per la central de UGT, amb el mateix domicili de l'empresa a efectes de notificacions (Enmig 41), i pel senyor Francisco Chiva Sebastián, en qualitat de representant legal de l'empresa.

13. La embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguesa o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

6. Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los tramites previstos en la legislación general.

7. Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1<sup>a</sup>. Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2<sup>a</sup>. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3<sup>a</sup>. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

8. Prescripción. La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

9. Utilización medios tecnológicos. Los trabajadores deberán usar adecuadamente los medios e instrumentos tecnológicos propios de la actividad y que la empresa les facilite. La finalidad, como siempre, no es otra que la de proporcionar a nuestros clientes el mejor servicio posible mediante la utilización correcta de estos medios y siempre de acuerdo a lo establecido en los manuales de procedimiento de los mismos.

El uso indebido o inadecuado de los referidos medios e instrumentos, podrá ser objeto de sanción de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo 26, relativo al Régimen Disciplinario.

Artículo 27. De la adecuada conjugación de la estructura profesional de nueva aplicación y del de categorías profesionales hasta ahora contemplado en el convenio, resulta el siguiente cuadro de asimilación:

Grupo	Categoría
4	Director de tienda (I), Gestor de calidad (II), Gestor de calidad de gabinets (III), Maestro de laboratorio (VI) y Personal Titulado (V).
3	Gabinets (IV), Ventas A(VII), Montador A (VIII).
2	Ventas B (IX), Montador B (X), Departamento Producto y Logística (XI).
1	Formación (XII).

#### Clàusula addicional

El presente convenio ha sido suscrito por doña Amparo Calpe Castell, Pilar Catalán Bagán y M<sup>a</sup> Amparo Valero Tolosa, en su calidad de delegadas de personal y representantes electas de los trabajadores por la central de UGT, con el mismo domicilio de la empresa a efectos de notificaciones (Enmedio 41), y por don Francisco Chiva Sebastián, en calidad de representante legal de la empresa.



## ANNEX I

## Taula salarial

Els salaris que conté la present taula són els mínims per a cada grup i nivell professional, estan calculats anualment incloent-hi la part proporcional de pagues extraordinàries, i sense tindre en compte els complements de qualitat o quantitat (primes) que es poden haver establert per a cada treballador.

En qualsevol cas, es respectaran a títol individual les condicions salarials més beneficioses que s'estiguen gaudint abans de la publicació del present conveni.

## Salaris mínims de grup i nivell

Grup-	Nivell	Salari
4.	Nivell I. director de botiga,	15.025,30 euros.
	Nivell II. Gestor de Qualitat,	12.021 euros.
	Nivell III. Mestre de Laboratori,	10.819 euros.
	Nivell IV. Gestor de Qualitat de Gabinetes,	9.617 euros.
	Nivell V. Titulats,	9.617 euros.
3.	Nivell I. Gabinetes,	9.016 euros.
	Nivell II. Vendes A,	8.475 euros.
	Nivell III. Muntador A,	7.934 euros.
2.	Nivell I. Vendes B,	7.213 euros.
	Nivell II. Muntador B,	7.213 euros.
	Nivell III. Departament Producte i Logística,	7.213 euros.
1.	Nivell I. Formació,	SMI+10%.

Nota : els salaris establits en la present taula, estan calculats anualment incloent-hi la part proporcional de pagues extres, i sense tindre en compte les primes que es poden meritjar per a cada categoria.

## g) ALTRES ASSUMPTES

## Conselleria de Justícia i Administracions Públiques

*RESOLUCIÓ de 13 de juny de 2003, de la secretària general, per la qual s'inscriu la modificació de l'article 1r, punt 4, dels Estatuts del Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats en Filosofia i Lletres i en Ciències d'Alacant. [2003/X7625]*

Vist l'expedient d'adaptació estatutària instruït a instància de Francisco Martín Irlés, com a degà del Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats en Filosofia i Lletres i en Ciències d'Alacant, inscrit amb el número 57 de la Secció Primera del Registre de Col·legis Professionals i de Consells Valencians de Col·legis Professionals de la Comunitat Valenciana, en què sol·licita la inscripció i registre de la modificació dels seus Estatuts en el punt 4t del seu article 1r, en base als següents:

## Fets

## Primer.

Que el degà de l'esmentat Col·legi va presentar, l'11 de juny de 2003, certificat de la Junta General, celebrada el dia 1 març de 2002, per a la modificació de l'article 1.4, per al traslladat del domicili social de Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats en Filosofia i Lletres i en Ciències d'Alacant.

## Segon.

El text annex dels preceptes, objecte de modificació estatutària, queda incorporat íntegrament a la present resolució i es dóna ací per reproduït.

## ANEXO I.

## Tabla salarial

Los salarios contenidos en la presente tabla son los mínimos para cada grupo y nivel profesional, están calculados anualmente incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias, y sin tener en cuenta los complementos de calidad o cantidad (primas) que pudiesen haberse establecido para cada trabajador.

En cualquier caso, se respetarán a título individual las condiciones salariales más beneficiosas que vinieran disfrutándose con anterioridad a la publicación de este convenio.

## Salarios mínimos de grupo y nivel

Grupo-	Nivel	Salario
4.	Nivel I. director de tienda,	15.025,30 euros.
	Nivel II. Gestor de Calidad,	12.021 euros.
	Nivel III. Maestro de Laboratorio,	10.819 euros.
	Nivel IV. Gestor de Calidad de Gabinetes,	9.617 euros.
	Nivel V. Titulados,	9.617 euros.
3.	Nivel I. Gabinetes,	9.016 euros.
	Nivel II. Ventas A,	8.475 euros.
	Nivel III. Montador A,	7.934 euros.
2.	Nivel I. Ventas B,	7.213 euros.
	Nivel II. Montador B,	7.213 euros.
	Nivel III. Departamento Producto y Logística,	7.213 euros.
1.	Nivel I. Formación,	SMI+10%.

Nota : los salarios establecidos en la presente tabla, están calculados anualmente incluyendo la parte proporcional de pagas extras, y sin tener en cuenta las primas que se puedan devengar para cada categoría.

## g) OTROS ASUNTOS

## Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas

*RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2003, de la secretaria general, por la que se inscribe la modificación del artículo 1º, punto 4, de los Estatutos del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias de Alicante. [2003/X7625]*

Visto el expediente de modificación estatutaria instruido a instancia de D. Francisco Martín Irlés, como Decano de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias de Alicante, inscrito con el número 57 de la Sección Primera del Registro de Colegios Profesionales y de Consejos Valencianos de Colegios Profesionales de la Comunidad Valenciana, en el que solicita la inscripción y registro de la modificación de sus Estatutos en el punto 4º de su artículo 1º, en base a los siguientes:

## Hechos

## Primero.

Que por el Decano del mencionado Colegio se presentó el 11 de junio de 2003 certificación de la Junta General General celebrada el día 1 de marzo de 2002, para la modificación del artículo 1º-4º para el traslado del domicilio social del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias de Alicante

## Segundo.

El texto anexo de los preceptos, objeto de modificación estatutaria, queda incorporado íntegramente a la presente resolución, dándose aquí por reproducido.