III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11919 *Resolución de 22 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de General Óptica, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa General Óptica, S.A. (código de acuerdo 90013842012002), que fue suscrito con fecha 5 de junio de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de octubre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GENERAL ÓPTICA, S.A. 2015-2017

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del convenio se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa tenga establecidos en cualquier punto del territorio del estado español, así como los que pudiera abrir en el futuro sea cual fuere su actividad.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores: «personal de alta dirección».

Asimismo quedarán excluidos del presente convenio los trabajadores con una relación laboral común, que tengan encomendada la función directiva de la compañía, (comité de dirección y comité de ventas), durante el tiempo que desarrollen dichas funciones.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito temporal. Período de vigencia.*

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2015 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se prorrogará de año en año, si no es denunciado antes de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas por una de las partes, con una antelación mínima de tres meses mediante comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, son compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual cuando los salarios realmente abonados sean más favorables para los trabajadores.

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán a todos los trabajadores las situaciones económicas personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose en sus valores actuales, sin revalorización, con el carácter de «ad personam».

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, el presente convenio quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido, salvo que se trate de aspectos concretos, en cuyo caso se analizaría el capítulo en el que se integran dichos aspectos.

Artículo 8. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, teniendo prioridad aplicativa en las materias contempladas en el artículo 84.2 del E.T. respecto de lo que pudiera establecerse en cualquier otra normativa convencional.

La finalidad de este convenio es, entre otras, la difusión de la normativas existente sobre aspectos laborales, es por ello que en el caso de se produjeran variaciones en dicha normativa, que no afecten a los aspectos puramente convencionales, el redactado de este convenio se adaptará a las modificaciones normativas producidas.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 9. *Organización.*

La organización del trabajo, incluida la distribución del mismo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, siendo de aplicación al respecto las normas establecidas en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Pluralidad de funciones.*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre niveles y grupos y la polivalencia funcional son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa, por lo que, con absoluto respeto al nivel y al salario, todos los

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

trabajadores realizarán las funciones que les indique la empresa, con los límites que se deriven de la habilitación profesional necesaria para el desempeño de la función, siempre que estén relacionados con la actividad de la empresa.

Esta pluralidad de funciones se gestionará con criterios de equilibrio y equidad en cada centro de trabajo.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 11.

Ambas partes valoran la importancia y trascendencia de la formación para la consecución de los intereses empresariales y para conseguir los mayores niveles de empleabilidad, tanto interna como externa, así como el desarrollo personal y profesional.

Todos los empleados, independientemente de su relación contractual, necesitan tener un conocimiento adecuado para ejercer su trabajo y, por lo tanto, deben abordar la formación como un proceso continuo de desarrollo durante su vida laboral en la empresa. La formación continuada es un derecho del trabajador de General Óptica y también un deber cuando el proceso formativo trate sobre una necesidad productiva de la empresa.

Artículo 12.

Para las horas empleadas en cursos de formación programada internamente, el criterio de gestión será el de entender como trabajadas las horas de formación que coincidan con las que, cada afectado, tenía previsto trabajar ese día en su calendario laboral individual, no generándose la necesidad de compensaciones extraordinarias.

Exclusivamente para las jornadas parciales cuyo horario no coincide habitualmente con las sesiones de formación, se compensará la sesión formativa con un descanso similar.

Artículo 13.

La empresa elaborará una propuesta de Plan Anual de Formación en el último trimestre del año. Dicha propuesta se comunicará al Comité Intercentros quien emitirá un informe en el plazo de quince días desde la recepción de la correspondiente documentación, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido el trámite.

Finalmente, el plan Anual de Formación se comunicará a toda la organización a través del Portal del Empleado o cualquier otro medio de comunicación existente en la empresa.

El seguimiento del Plan Anual se realizará a través de la Comisión paritaria de manera periódica.

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 14. *Calendario laboral y distribución de la jornada.*

Para la gestión de los calendarios y la distribución de la jornada se tendrán en cuenta el documento interno de la empresa denominado «Criterios Generales de Gestión del Tiempo de Trabajo».

La Dirección de la empresa elaborará anualmente el calendario comercial previsto para cada centro de trabajo, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible, previo a consulta e informe de la representación de los trabajadores y como máximo, antes de finalizar el primer trimestre de cada año, en especial para aquellos casos que impliquen cambio de horario comercial.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

Inmediatamente a la recepción del mismo el responsable de cada centro de trabajo editará, informáticamente, un calendario laboral individual que incorporará la distribución de las horas anuales, de manera regular a lo largo del año, debiendo tener en cuenta prioritariamente las reglamentarias vacaciones, así como los posibles excesos que se puedan originar sobre el horario comercial («libranzas») y cualquier otra eventualidad que pueda ser planificada anticipadamente.

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo ordinaria tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, entendida aquélla como todos los días laborables de la semana (de lunes a sábado, salvo horarios comerciales especiales, hasta el domingo), de promedio en computo anual, no pudiendo superarse en situaciones especiales las 45 horas semanales (vacaciones, horario de verano y bajas imprevistas, dándose cuenta, para este último caso, a los representantes de los trabajadores), con el descanso semanal previsto y sin que en el cómputo anual exceda de 1.770 horas, incluyéndose el tiempo dedicado a la realización de inventarios. Esto no condiciona el horario comercial que será determinado por la dirección de la empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en las condiciones precisas para la prestación del mismo.

En las jornadas continuadas de seis horas o más, se establecerá un período de descanso de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A los efectos de lo expresado en el presente artículo, se entenderá por jornada continuada la ejercida ininterrumpidamente, sin descanso para la comida. En consecuencia, en los casos con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de los trabajadores para la comida, la jornada tiene consideración de partida.

Las fechas en que se realizarán los descansos necesarios para no superar, en ningún caso la jornada anual pactada, se gestionarán de acuerdo con lo establecido en el documento interno de «Buenas prácticas de gestión horarios en tiendas G.O.».

Las libranzas se compensarán en medias jornadas o jornadas completas, salvo que el período a compensar sea inferior. Todos los miembros de cada centro de trabajo utilizarán el mismo sistema de recuperación de excesos de jornada.

Las libranzas se planificarán en el calendario laboral individual y se confirmarán con una antelación de un mes a su disfrute.

Para garantizar la mejor cobertura comercial los horarios laborales se podrán flexibilizar hasta 30 minutos sobre el horario de apertura y cierre de la tienda, en cada una de las franjas horarias, incorporándose dicha flexibilidad en el calendario laboral anual, sin que ello implique cambios en la duración de la jornada laboral diaria/semanal, afectando sólo en el horario.

Los excesos que en cómputo anual, pudieran producirse como consecuencia de imprevistos sobre la jornada planificada y prevista, serán compensados del mismo modo en que se generaron.

Las reuniones comerciales realizadas en tienda fuera del horario comercial formarán parte de la jornada anual pactada, por lo tanto la asistencia a las mismas es obligatoria, salvo para aquellos trabajadores que estén disfrutando de su descanso semanal, vacaciones o aquellos cuya presencia no estuviera prevista para esa jornada.

Siempre que sea posible, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán jornada continuada.

Los días 24 y 31 de diciembre y sábado de Semana Santa de cada año se regularán en cada centro teniendo en cuenta indicadores comerciales sin perjuicio de las obligaciones de apertura asumidas contractualmente.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 16. *Descanso semanal.*

Todas las tiendas con horario de atención al público de lunes a sábado por la mañana: se disfrutará de un día y medio continuado, el sábado por la tarde y el domingo.

Para las tiendas con horario de atención al público de lunes a sábado por la tarde: se disfrutará de un día semanal adicional al domingo. Para aquellas que, excepcionalmente, por razones organizativas no sea posible el disfrute de un día más, se garantiza un día y medio mínimo o bien un descanso de tres días en cómputo bisemanal. Esta misma garantía cubrirá cualquier otra tienda con horario especial comercial.

Artículo 17. *Vacaciones.*

La fijación de los días de disfrute de las vacaciones tiene prioridad en la elaboración del calendario laboral individual.

1. Los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

a) 25 días laborables para el personal de servicios centrales (SSCC). Su cómputo será de cinco días semanales.

b) 28 días laborables para el personal de tiendas y centros comerciales. Su cómputo será de seis días semanales.

Las vacaciones se distribuirán por períodos mínimos de una semana, salvo pacto en contra, dentro del año natural.

En el período comprendido entre el 15 de junio al 30 de septiembre, se establecerán como mínimo dos semanas consecutivas de vacaciones, salvo pacto en contra.

Se establecerán los sistemas necesarios para conseguir que se garantice el disfrute en los períodos indicados bajo los principios de equidad e igualdad.

2. Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario el trabajador disfrutará de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el correspondiente calendario individual al que se refiere el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

4. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurridos 18 meses, a partir del final del año en que se hayan originados.

Artículo 18. *Permisos.*

1. Permisos con derecho a remuneración.

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

a) Por matrimonio o inscripción como parejas de hecho del trabajador o trabajadora, 15 días naturales.

En el caso de parejas de hecho registradas, tendrán que haber transcurrido un período mínimo de cuatro años desde el anterior permiso.

Modo de justificación: Libro de familia o certificación del Registro de Uniones de Hecho.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

b) Un día natural por matrimonio de hijos, padres, hermanos o cuñados.

Modo de justificación: Certificado de matrimonio y acreditación de la relación de parentesco.

c) Tres días naturales por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos o hijas, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de la inscripción en el Registro Civil.

Cuando por motivo de acogimiento o adopción, el trabajador necesite realizar un desplazamiento a una distancia superior a 100 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo podrá ampliarse hasta dos días consecutivos más.

Modo de justificación: Libro de familia y certificado médico oficial.

d) Dos días naturales por hospitalización, (no acumulable a los supuestos de parto), enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando afecte a padres, hermanos, hijos o cónyuge se amplía un día más y cuando por tal motivo, el trabajador necesite realizar un desplazamiento a una distancia superior a 100 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo podrá ampliarse hasta tres días.

Modo de justificación: Justificante médico que acredite el hecho.

e) En caso de tratamientos prolongados de padres, hijos o cónyuge se dispondrá de permiso retribuido para las dos primeras sesiones procediéndose, para el resto, como permisos no retribuidos.

Modo de justificación: Justificante médico que acredite el hecho.

f) Dos días naturales, como máximo una vez por año para la mudanza por traslado del domicilio habitual.

Modo de justificación: Certificación del Padrón Municipal.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos por la legislación vigente.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo dispuesto en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber inexcusable o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. No se considerará a efectos indemnizatorios lo percibido del organismo o entidad pública en concepto de dietas y desplazamientos.

Modo de justificación: justificante de la asistencia.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia dentro de la jornada diaria o reducción de la misma, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad y previa solicitud, podrá sustituir el derecho anterior disfrutando de 22 días naturales a partir de la finalización de su período de baja maternal, independientemente de su jornada habitual, siempre y cuando se mantenga en activo.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará en lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Modo de justificación: Certificación de Asistencia Social del Departamento de Bienestar Social u organismo equivalente.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada diaria, previstos en los apartados h) e i) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria de trabajo definida en este convenio.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Modo de justificación: Justificante que acredite el hecho, mediante Libro de familia o resolución judicial.

El personal de tienda que en situación de reducción de jornada por maternidad, y con el objetivo de facilitar la cobertura de las necesidades organizativas de su centro de trabajo, concrete, previa solicitud y acuerdo, su tiempo de trabajo en horario de tarde dispondrá de una ayuda económica de 180 euros mensuales. Dicho importe se percibirá proporcionalmente a las jornadas efectivas realizadas de cada mes.

k) Las licencias contempladas en el presente artículo se aplicarán igualmente en caso de estar registrado con anterioridad como pareja de hecho en el correspondiente registro, siempre y cuando, dicha situación se haya acreditado explícitamente a la empresa con anterioridad.

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

Modo de justificación: Justificante del facultativo que atendió la visita.

m) El trabajador dispondrá del tiempo mínimo imprescindible para consultas propias a médicos especialistas y para el médico familia del Servicio Público de Salud, siempre que no sea posible concertar dichas visitas en horario no coincidente con la jornada laboral.

Modo de justificación: Justificante del facultativo que atendió la visita.

n) El trabajador dispondrá del tiempo imprescindible para atender a los exámenes oficiales correspondientes a la Diplomatura de óptica y optometría y de la titulación oficial de audiología.

Modo de justificación: Justificante de presentación al examen.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

2. Permisos sin derecho a remuneración.

El trabajador, con 15 días de antelación y previa solicitud expresa, así como su posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración, por los siguientes supuestos:

a) Por el tiempo imprescindible para realización de exámenes con carácter oficial; es decir, aquellos cuya superación de lugar a la obtención de un título reconocido por la Administración Pública.

b) El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrá disfrutar durante un período máximo de un año de un permiso con reserva de puesto de trabajo, por motivos de estudios siempre y cuando éstos estén orientados a la obtención de las titulaciones oficiales de óptica y de audiología. Para el resto de estudios se requerirá de aprobación expresa de la Dirección de la empresa.

c) El trabajador podrá disfrutar durante un periodo máximo de dos años de un permiso con reserva de puesto de trabajo, para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y además no desempeñe actividad retribuida.

Para el supuesto b), el trabajador que solicitase un nuevo permiso sin retribución, podrá ejercitarlo otra vez si han transcurrido dos años desde el final del anterior.

d) Dos días como máximo al año por asuntos propios que deberán cumplir con las condiciones previstas en los criterios de gestión del tiempo de trabajo sobre necesidades de plantilla efectiva en tienda. Preaviso con 30 días, salvo imposibilidad manifiesta.

Para todos los permisos de más de seis meses de duración y con la finalidad de conseguir la mejor organización de los recursos disponibles se requiere de un preaviso o solicitud previa con 45 días de antelación, aplicándose, en caso contrario, la penalización prevista en el artículo 18 del presente convenio.

3. Se adjunta Anexo I cuadro sinóptico donde se concretan los grados de afinidad y consanguinidad a los efectos de lo pactado en este convenio.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 19. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse para los contratos de carácter temporal un periodo de prueba con sujeción a los límites de duración que a continuación se detallan:

– Niveles del 1 al 5: 45 días.
– Resto de personal: Un mes.

En aras a la calidad de la contratación y del empleo en la empresa se establece la prioridad de realizar contratos de carácter indefinido. Para este tipo de contrataciones, e independientemente del nivel de incorporación, se establece un periodo de prueba de seis meses.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de suspensión del contrato de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo, salvo pacto expreso en contra.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 20. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Niveles 1 al 2: Dos meses.
Ópticos cualquier nivel: 45 días.
Niveles 3 al 5, excepto ópticos: Un mes.
Resto personal: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día de trabajo por cada día de retraso en dicho preaviso.

Artículo 21. *Contratos de trabajo.*

21.1 Contrato eventual.

Se podrá contratar por contrato de duración determinada, (circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa), regulado en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3 del Real Decreto 2.720/98, cuando se produzca un aumento temporal o excepcional del volumen de trabajo, que no pueda ser atendido por el personal fijo, y que por su propia transitoriedad no justifique la ampliación permanente de la plantilla.

Las circunstancias que deben concurrir para que se puedan celebrar estos contratos, serán entre otras, las siguientes:

– Por campañas promocionales.
– Por periodos vacacionales del personal.
– Por campañas de apertura.

La duración máxima de estos contratos de trabajo será de seis meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses. Este periodo de referencia se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del presente contrato.

21.2 Contrato de interinidad.

El contrato de interinidad está previsto para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo total o parcial siempre que se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución, incluidos los permisos regulados en el presente convenio.

21.3 Contrato de relevo y jubilación parcial.

El contrato de relevo realizado con un trabajador, está asociado a la jubilación parcial de otro trabajador de la empresa, siendo por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para los trabajadores afectados.

Se entiende por trabajador relevado, aquel que concierta con la empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de 25% y un máximo de un 75%, y todo ello de acuerdo con lo regulado por la legislación vigente en cada momento.

La empresa vendrá obligada a valorar, dentro de sus posibilidades organizativas, la solicitud del trabajador de pasar a la jubilación parcial así como las condiciones, en su caso, de la ejecución de la misma.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO VI

Política salarial

Artículo 22.

La vigencia temporal de los incrementos económicos de este capítulo, excepto incentivos, comprende desde 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017.

Artículo 23. *Conceptos retributivos.*

La retribución de los trabajadores regulada en este convenio estará compuesta por los siguientes conceptos:

a) Salario base.
b) Complemento salarial personal.
c) Incentivos.
d) Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 24. *Salario base.*

Se considerará salario base, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente, la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo para cada una de las pagas establecidas en el presente convenio.

Tabla salarios base	Euros
Nivel I	1.668,47
Nivel II	1.518,64
Nivel III plus	1.433,88
Nivel III	1.349,11
Nivel IV plus	1.259,37
Nivel IV	1.169,63
Nivel V plus	1.114,34
Nivel V	1.059,06
Nivel VI	1.003,02
Nivel VII	927,84

Artículo 25. *Complemento salarial personal.*

Los importes que por este concepto tengan acreditados los trabajadores en el mes de diciembre de 2014 se verán incrementados según lo previsto en el artículo 26 de este convenio.

Esta cantidad no podrá ser compensada ni absorbida por ninguna mejora que la empresa efectúe en el futuro, excepto en el caso de que el trabajador sea destinado a un nuevo puesto de trabajo en los niveles salariales I y II.

Artículo 26. *Sistema de Incentivos sobre ventas.*

Se establece un nuevo Modelo de Gestión de Primas, que sustituye al anterior y que establece un nuevo sistema de incentivos sobre ventas diferenciado para los colectivos de AM, Directores y Personal de Tiendas que distribuye un porcentaje de la facturación neta de acuerdo, entre otros, con los siguientes factores: valor incentivo a cuenta, jornada de trabajo, presencia efectiva.

El importe individual de este nuevo sistema incorporará la evaluación tanto de aspectos cuantitativos como cualitativos, manteniéndose pagos a cuenta mensuales y posteriores regularizaciones y liquidación final.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

Los importes de las bandas de los incentivos a cuenta para cada nivel salarial son los indicados abajo. La disposición adicional tercera reproduce, a título informativo, los valores de referencia por nivel que regían hasta la fecha.

	Valor mínimo – Euros	Valor máximo – Euros
Nivel II	228,74	304,98
Nivel III plus	198,63	264,84
Nivel III	168,54	224,72
Nivel IV plus	153,50	204,66
Nivel IV	138,45	184,60
Nivel V plus	123,40	164,53
Nivel V	108,34	144,46
Nivel VI	90,29	120,38

La regularización se realizará mensualmente, liquidándose los incentivos a mes vencido.

Para al personal asignado al grupo profesional de ventas que no garanticen una dedicación mínima del 15% del tiempo de trabajo a la venta directa al cliente, se les fija un incentivo anual, que sustituye y compensa ese sistema tienda por un importe de 1.000 euros por jornada completa que se liquidará proporcionalmente a su jornada y se abonará mensualmente como «complemento puesto de trabajo».

Artículo 27. *Incentivo consolidado.*

Para el personal de servicios centrales la cantidad percibida en el año 2014 por el concepto incentivo consolidado se verá incrementada anualmente y durante la vigencia presente convenio con los mismos porcentajes que el salario base según lo recogido el artículo 29.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal incluido en el presente convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

a) Paga de marzo, que se devenga por el año natural anterior y cuya fecha de pago será el día 31 de marzo de cada año.

b) Paga de vacaciones, que se devenga del 1 de Julio del año anterior al 30 de junio del actual y se abonará el día 30 de junio de cada año.

c) Paga de cultura, que se devenga del 1 de octubre del año anterior al 30 de Septiembre del año actual y se abonará el día 30 de septiembre de cada año.

d) Paga de Navidad, que se devenga del 1 de diciembre del año anterior al 30 de Noviembre del año actual y se abonará el día 15 de diciembre de cada año.

e) Paga por matrimonio o pareja de hecho. Para su percepción será necesario acreditar una antigüedad mínima en la empresa de dos años. Esta paga sólo se percibirá en una sola ocasión y se acreditará su situación de acuerdo con lo regulado en el artículo 15, 1, d) de este convenio.

Las pagas extraordinarias se calcularán a razón del salario base, incentivo consolidado más el complemento salarial personal quien lo perciba, salvo que el periodo de devengo de cualquiera de las pagas extraordinarias coincida con un periodo de incapacidad temporal por enfermedad común y que la prestación pública por dicha situación sea superior al salario garantizado y conforme a lo previsto en el artículo 32 de este convenio, en cuyo caso se procederá a la correspondiente regularización.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

En los casos de maternidad, paternidad y accidente de trabajo el importe de la paga extra sólo tendrá en cuenta el periodo en que no haya coincidencia entre dicha situación y el devengo de la paga extraordinaria, dado que la prestación pública ya cubre la parte correspondiente a dicho periodo.

Artículo 29. *Incremento Salarial.*

A partir del año 2015 y siguientes de la vigencia del presente convenio colectivo (2015-2017), los conceptos retributivos siguientes: salario base, complemento salarial personal, incentivos consolidados, se incrementarán de acuerdo con el IPC vencido del año anterior, garantizando para el 2016 un incremento mínimo del 0,4 % y un tope máximo del 2%. Para el 2017 un incremento mínimo del 0,6% y un tope máximo del 2%.

No siendo de aplicación lo previsto en el artículo 5 de este convenio.

Artículo 30. *Retribución del trabajo en domingos y festivos.*

El trabajador que preste sus servicios en domingos o en festivos, será compensado económicamente del siguiente modo, más con un descanso igual a las horas trabajadas.

– De 4 a menos de 6 horas: 53,26 euros.
– De 6 a 8 horas: 99,44 euros.
– Más de 8 horas: 106,52 euros.

Para aquellos eventos, por ejemplo Night Shopping, que puedan implicar nocturnidad se compensará con una retribución específica de 50 euros.

Este artículo excepciona el colectivo de help-desk y servicios similares cuyo calendario laboral ya incluye la prestación ordinaria de trabajo en domingos y festivos.

Los citados importes entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 31. *Dietas y desplazamientos.*

Para los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique su centro de trabajo, percibirán, durante la vigencia del presente convenio, una media dieta de 17,76 euros para la comida o la cena y una dieta entera de 39,06 euros para desayuno, comida y cena, cuando pernocten en su domicilio. Cuando además de realizar las dos comidas fuera y pernocten fuera de su domicilio percibirán una dieta completa de 70,31 euros.

Artículo 32. *Mejora de prestaciones.*

Para las situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral la empresa completará, en su caso, las percepciones por prestación de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de la retribución de los siguientes conceptos: salario base, complemento salarial personal, incentivo a cuenta, e incentivos consolidados y que el trabajador tenga acreditados en ese momento.

En caso de accidente de trabajo la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización.

Este complemento se abonará durante un periodo máximo de un año de manera continuada (mismo proceso) y, para generar derecho al mismo, se precisará acreditar al menos seis meses de antigüedad en la empresa y tener reconocida la prestación pública.

Para tener derecho a este complemento de nuevo, una vez agotado el derecho por percepción del complemento durante un año, de forma continuada o de forma alterna, el trabajador deberá acreditar seis meses de trabajo efectivo.

A efectos del cómputo del año de carencia arriba referenciado, se excluirán, expresamente, los causados por situación de maternidad, paternidad y accidente laboral.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO VII

Clasificación Profesional

Artículo 33. *Clasificación profesional. Criterios generales.*

El personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la formación oportuna y la definición de un sistema de promoción profesional, según el desarrollo que más adelante se especifica.

Artículo 34. *Clasificación organizativa.*

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá, como consecuencia de ello, una determinada división funcional por grupos profesionales y un determinado nivel profesional y económico. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada uno de los trabajadores.

Es objetivo primordial del sistema de clasificación profesional que todo trabajador pueda ocupar cualquier puesto de la estructura, salvo que se requiera titulación oficial al efecto y siempre que haya recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto de trabajo, cuando sea necesaria.

Grupos profesionales:

Vendedores/Tienda: En este conjunto de funciones se encuadran todos aquellos trabajadores que estén destinados a las tiendas o puntos de venta que la empresa tiene establecidos en todo el territorio nacional, con la característica dominante de ejercer la venta de productos ópticos y auditivos, o aquellos otros productos o accesorios que se oferten en las tiendas, y todas aquellas tareas complementarias que deben desarrollarse como consecuencia de la transacciones comerciales.

El personal destinado a los puntos de venta tendrá como componente de su prestación laboral también aquellas otras funciones y tareas que se desarrollan en la tienda como aquellas referidas a: escaparatismo, inventarios, paneles, clasificación y ordenación de los productos, módulo de urgencias, seguimiento de clientes, presupuestos, …

Servicios centrales: Comprende las funciones de soporte administrativo, técnicos de departamento, servicios auxiliares, …

Ópticos optometristas: En este grupo profesional se encuadran aquellos trabajadores que disponiendo de la titulación que les habilite al efecto, realicen funciones de ópticos referidas a técnicas de refracción y adaptación de lentes de contacto, además de realizar las funciones referidas al grupo de «Tiendas».

Audioprotesistas: Se encuadran en este apartado aquellos profesionales que, disponiendo del correspondiente título habilitador, realicen con asiduidad, funciones de audiometría, selección de la prótesis más adecuada, instalación y adaptación de audífonos y posteriores ajustes, …

El reconocimiento de la condición de audioprotesista estará sujeta, en todo momento, a la normativa vigente.

Esta función es compatible con la función comercial de la venta de productos, con la de ópticos y personal de tienda, en función de los requerimientos comerciales del establecimiento donde se encuentre destinado el audioprotesista.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

Grupo de Gestión:

Se encuadran en este grupo aquellos profesionales cuyas funciones suponen la realización de tareas técnicas, heterogéneas, partiendo de objetivos globales y con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Siendo todo ello compatible con el desempeño de las funciones propias de su titulación y/o experiencia profesional. Sus responsabilidades implican, también, la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por el conjunto de colaboradores que dependan de ellos en una misma unidad funcional.

Este grupo engloban los area managers, directores de tienda, subdirectores de tienda y jefes de departamento.

La concreta atribución de cada trabajador a cada una de los grupos profesionales definidos anteriormente (Grupo de gestión, óptico, audioprotesista, vendedor, servicios centrales) se hará en función de la importancia de las actividades en el conjunto de la prestación laboral y en ese orden.

Niveles profesionales:

El nivel profesional de cada trabajador, dentro de su grupo profesional, vendrá determinado por a su experiencia, aptitud y actitud, lo que determinará su nivel salarial mínimo.

El número de niveles profesionales de la empresa cumple dos objetivos fundamentales: la planificación empresarial del número óptimo de componentes de cada grupo desde el punto de vista técnico y organizativo, y el cumplimiento en la medida de lo posible, de las expectativas de desarrollo profesional y económico de los trabajadores.

Artículo 35. *Clasificación profesional inicial. Ascensos de categoría.*

Ingreso en la empresa:

Con carácter general el personal de nuevo ingreso se incorpora a la empresa mediante su adscripción al Nivel VII, sin perjuicio de que por la necesidad de título oficial habilitante o requerimiento del puesto de trabajo sea encuadrado en cualquiera de los otros niveles de la clasificación.

Promoción profesional:

El ascenso de los trabajadores a los niveles I y II, en todo caso y con carácter exclusivo y los que impliquen mando o confianza, serán de libre designación de la empresa.

La promoción se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

0. Todo el personal de nivel VII promocionará al nivel VI automáticamente al cumplirse seis meses de trabajo efectivo.

1. Vendedores/tienda. Los niveles sujetos a promoción son:

Nivel V. Automáticamente a los cinco años de antigüedad en el nivel inferior.

Nivel V. Plus. A los tres años de antigüedad en el nivel inferior y en función de los resultados de la entrevista de evaluación.

Nivel IV. A los dos años de antigüedad en el nivel inferior y en función de los resultados de la entrevista de evaluación.

Nivel III. A los cinco años de antigüedad en el nivel inferior y en función de los resultados de la entrevista de evaluación.

2. Ópticos. Los niveles sujetos a promoción son:

Nivel IV. Automáticamente al año de antigüedad en el nivel inferior.

Nivel IV. Plus. Automáticamente a los dos años de antigüedad en el nivel inferior.

Nivel III. Automáticamente a los dos años de antigüedad en el nivel inferior.

Nivel III Plus. A los cuatro años de antigüedad en el nivel inferior y en función de los resultados de la entrevista de evaluación.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

3. Audioprotesistas. Los niveles sujetos a promoción son:

Nivel V. Automáticamente a los seis meses de antigüedad en el nivel inferior.
Nivel IV. A los tres años de antigüedad en el nivel inferior y en función de los resultados de la entrevista de evaluación.
Nivel III. A los cuatro años de antigüedad en el nivel inferior y en función de los resultados de la entrevista de evaluación.
Nivel III Plus. A los cinco años de antigüedad en el nivel inferior y en función de los resultados de la entrevista de evaluación.

4. Servicios centrales. Los niveles sujetos a promoción son:

Nivel V. Automáticamente a los cinco años de antigüedad en el nivel inferior.
Nivel IV. A los cinco años de antigüedad en el nivel inferior y en función de los resultados de la entrevista de evaluación.
Nivel III. A los cinco años de antigüedad en el nivel inferior y en función de los resultados de la entrevista de evaluación.

Estas promociones se realizarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Cobertura de posiciones a cubrir de acuerdo con la planificación de efectivos de cada nivel, determinado por la dirección de la empresa, en el primer trimestre de cada año con sometimiento a los límites presupuestarios, informando previamente a la representación legal de los trabajadores.
2. Cumplimiento del requisito objetivo de una antigüedad mínima establecida en el nivel inferior.
3. La acreditación del cumplimiento de los factores de promoción de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto.
4. Asimismo podrá realizarse la promoción correspondiente, sin el cumplimiento del requisito del tiempo de antigüedad señalado anteriormente, a propuesta del correspondiente director de área funcional.

Con carácter general los ascensos automáticos de categoría se realizarán con efectos de 1 de enero o 1 de julio siguientes al cumplimiento del requisito de la antigüedad en el nivel inferior, excepto los del nivel VII al nivel VI que se harán efectivos en el mes siguiente del cumplimiento de la antigüedad.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Potestad sancionadora.*

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.
La utilización de los medios informáticos estará sometida a su específica regulación con determinación de los supuestos en que podría considerarse utilización abusiva y constitutiva de falta laboral.
El régimen disciplinario de aplicación en la empresa comprende asimismo los aspectos referidos al acoso en el lugar de trabajo de acuerdo con los Protocolos acordados con la representación legal de los trabajadores así como el Código de Conducta de la compañía.
Dada la actividad comercial de la empresa y el manejo de una cantidad importante de clientes, se consideran de especial atención por parte de todos los componentes de la plantilla de la empresa los aspectos referidos a la atención a clientes así como el respeto a las previsiones contenidas en la normativa referida a la Protección de Datos de carácter personal.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 37. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 38. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja por incapacidad temporal correspondiente, o justificante cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por tiempo breve. Si a consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada o sin autorización.
10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y a las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia del resto de los trabajadores.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días en un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueden afectar a organismos oficiales. La falta de estos datos, se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en el trabajo.

Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, o emplear herramientas de la empresa para uso propio.
10. La embriaguez fuera del trabajo vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que el mismo pueda identificarse como tal.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

11. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

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

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas de sus compañeros de trabajo o de clientes.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo y que repercuta negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestado por una sola vez serán constitutivo de falta grave.

7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar a personas ajenas a la misma el contenido de éstos.

8. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración al resto de empleados o superiores de la empresa o a sus familiares.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal y pactado del trabajo.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. 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 aquélla.

14. 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.

15. Falta notoria de respeto o consideración al público.

16. Ausencia sin causa justificada por más de tres días durante un período de 30 días, o por más de seis días en dos meses consecutivos.

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

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 41. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

Las sanciones por faltas leves (excepto la amonestación verbal), graves o muy graves, serán comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan; de este escrito se dará copia a la representación legal de los trabajadores.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario en el supuesto de que la falta fuera calificada de un grado máximo.

La imposición de sanciones por faltas muy graves requerirá la tramitación de un expediente en el que se dará audiencia al trabajador afectado.

Artículo 43. *Prescripción.*

La facultad 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 contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 44. *Plan de Pensiones.*

La empresa tiene constituido un fondo de empleo para todos los trabajadores con una antigüedad superior a dos años.

El sistema de cálculo de la cuota que anualmente aporta la empresa al fondo de empleo de cada trabajador queda establecido en su Reglamento Interno de constitución.

Cumpliendo con la normativa legal vigente sobre los fondos de empleo, existe una Comisión de Control que vigila por su correcta gestión y cumplimiento de sus estatutos.

Artículo 45 . *Seguro Médico.*

Todo el personal, independientemente de su jornada, y con una antigüedad de dos años en la empresa podrá optar a este beneficio, mediante la suscripción del correspondiente boletín de adhesión.

La empresa subvencionará el coste de dicho seguro individual, siempre que los costes anuales del mismo no superen los incrementos del IPC vencido. De darse esta circunstancia, la Comisión Paritaria valorará el tratamiento alternativo a aplicar. La tomadora del seguro médico será la propia empresa y el asegurado y beneficiario el trabajador.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO X

Otras disposiciones

Artículo 46. *Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del convenio, como órgano encargado de su interpretación y aplicación, la cual estará formada por cuatro representantes, dos por parte de la empresa y dos por parte de los componentes de la Comisión Negociadora de los trabajadores, adoptándose los acuerdos por mayoría y que deberán quedar reflejados en un Acta sucinta que firmarán todos los asistentes a la reunión al final de la misma.

Cualquiera de las partes podrá convocar por escrito y razonando las cuestiones objeto de la reunión a la otra parte, con una antelación mínima de quince días hábiles.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación del presente convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Aquellas otras funciones que puedan atribuírsele de común acuerdo entre las partes.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del convenio.

Se requerirá con carácter previo la intervención de la Comisión Paritaria en todos los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del presente convenio que se planteen ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el artículo siguiente, la jurisdicción competente o ante la Administración, y sólo después de su resolución, si ésta fuera de desacuerdo, quedará expedita la reclamación en vía jurisdiccional o administrativa.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán designados en el Acta Final de la aprobación del presente convenio, los cuales podrán elaborar su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 47. *Solución alternativa de conflictos laborales.*

Ambas partes convienen en la necesidad de agotar cuantas posibilidades legales existan para la solución interna de los posibles conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la empresa.

Así mismo, las partes acuerdan que será requisito previo a la interposición de cualquier acción judicial o administrativa, individual o colectiva, el sometimiento de la cuestión conflictiva a los órganos de mediación y o conciliación existentes en la respectiva Comunidad Autónoma en la medida que lo permitan sus respectivos reglamentos.

Si el conflicto afectara a trabajadores de dos o más comunidades autónomas se podrá acordar atribuir la competencia territorial al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), donde se encuentra la sede social de la compañía o, en su defecto, al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Durante el tiempo en que se sustancie el procedimiento de mediación / conciliación se entenderán suspendidos los plazos de prescripción establecidos legalmente.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO XI

Comité Intercentros

Artículo 48. *Comité Intercentros.*

Reglamento de constitución y funcionamiento:

48.1 Definición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros de General Optica, es el órgano unitario, representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de los centros de trabajo de General Optica adscritos al mismo por decisión de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo.

48.2 Composición del Comité Intercentros:

El Comité Intercentros estará formado por trece miembros todos ellos pertenecientes a los comités de Empresa y/o delegados de personal de los centros de trabajo y en la proporción que a cada Sindicato o candidatura que se haya presentado le corresponda según el número de delegados obtenidos globalmente en los centros en las últimas Elecciones Sindicales celebradas.

La renovación de los miembros de dicho comité se realizará cada dos años.

Asimismo formarán parte del Comité Intercentros con voz y sin voto los delegados sindicales de la empresa si los hubiere y las organizaciones sindicales más representativas en los mismos términos.

48.3 Elección de los miembros del Comité Intercentros:

Los miembros del Comité Intercentros serán elegidos de acuerdo a lo establecido en el artículo 46.2 por sus respectivos sindicatos o candidaturas.

48.4 Cese de los miembros del Comité Intercentros:

Los miembros del Comité Intercentros dejaran de serlo:

a) Por dejar de ser miembro del Comité de Empresa o delegados de personal.

b) Por voluntad propia manifestando su deseo de causar baja en el mismo. Esta se hará por escrito dirigida al presidente del Comité Intercentros a través de sindicato.

c) Por decisión adoptada dentro del seno del sindicato o candidatura al que representa y comunicada como en el apartado anterior.

Las bajas serán cubiertas por la persona que designe el sindicato, o candidatura, al que representa según lo estipulado en el artículo 45.2.

48.5 Competencias del Comité Intercentros.

Serán competencias del Comité Intercentros:

a) La negociación del Convenio Colectivo único para todos los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de General Óptica.

b) Todos aquellos asuntos que afecten total o parcialmente a los trabajadores que estén representados por diversos comités o delegados de personal de más de una provincia, sin perjuicio de las competencias reservadas a cada comité o delegados de personal.

c) Todas aquellas cuestiones referentes a la aplicación del presente Convenio Colectivo de la Empresa, siempre que no se interfieran en las funciones de la Comisión paritaria.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

48.6 Reuniones del Comité Intercentros:

a) El Comité Intercentros se reunirá como máximo en sesión ordinaria dos veces al año.

b) El Comité Intercentros se reunirá con carácter previo ante cualquier reunión convocada por la empresa.

c) El orden del día a tratar en las reuniones ordinarias será el que venga en la convocatoria a propuesta de cualquier miembro del Comité Intercentros canalizado a través del secretario y aquellos puntos que se incluyan al inicio de la reunión junto con los que quedaran pendientes en reuniones anteriores.

d) El Comité Intercentros se reunirá en sesión extraordinaria a petición como mínimo de dos tercios de sus miembros cuando asuntos urgentes así lo requieran y afecten a la mayoría de los trabajadores, previa notificación por escrito y propuesta del orden del día al presidente y al secretario del Comité Intercentros.

e) Las reuniones ordinarias serán convocadas por el secretario del Comité Intercentros a propuesta del presidente, indicando fecha, hora y lugar de celebración de reunión. Las reuniones ordinarias se convocarán con una antelación mínima de un mes.

f) Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el Secretario del Comité Intercentros previo conocimiento del presidente y a propuesta de los convocantes. En la convocatoria se indicará la fecha, hora y lugar de la celebración, así como el orden del día propuesto por los convocantes. Dichas reuniones se convocarán con una antelación mínima de 15 días naturales y sin exceder de un número máximo de tres reuniones extraordinarias al año.

g) Tanto en las reuniones ordinarias como en las extraordinarias el quórum exigible será de siete miembros, tomándose los acuerdos por mayoría simple y siendo tales acuerdos válidos y vinculantes para el Comité Intercentros.

h) Las decisiones se adoptarán como norma general por votación a mano alzada, excepto a petición de un solo miembro del Comité Intercentros en cuyo caso se adoptará en votación secreta.

i) La convocatoria a las sesiones ordinarias y extraordinarias, con su orden del día, se comunicarán a la empresa con la antelación prevista en los apartados e) y f), e igualmente se comunicarán a la empresa las decisiones que se tomen en las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias y que afecten a ésta.

j) Por razones organizativas, cuando se soliciten sesiones extraordinarias se procurará que coincidan con las ordinarias, si estas no se hubieran celebrado y siempre que no suponga un retraso en las sesiones extraordinarias.

48.7 Presidente del Comité Intercentros:

a) Es elegido por el Comité Intercentros con el voto favorable como mínimo de la mayoría simple de sus miembros y revocable en todo momento en la misma forma que fue elegido.

b) Es el representante y portavoz oficial del Comité Intercentros ante la Dirección de la Empresa, Organismos Oficiales, y cualquier otra situación.

c) Moderará las reuniones y dirigirá los debates sometiendo los temas a votación cuando sea necesario.

d) Firmará junto con el secretario las actas de las reuniones.

e) Asumirá las competencias que en cada momento le confiera el Comité Intercentros o le sean expresamente delegadas por el Comité Intercentros.

f) Asumirá las funciones del secretario en ausencia de éste.

48.8 Secretario del Comité Intercentros:

a) Es elegido por el Comité Intercentros con el voto favorable como mínimo de la mayoría simple de sus miembros.

b) Redactará las actas de las reuniones al finalizar las mismas, firmándolas junto al presidente, y se encargará de distribuirlas a los miembros del Comité Intercentros con la mayor brevedad, publicándolas a continuación en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

c) Recibirá y custodiará la documentación perteneciente al Comité Intercentros entregando copia a todos sus miembros.

d) Asumirá las funciones del presidente en su ausencia.

48.9 Ausencia del presidente y del secretario del Comité Intercentros:

En ausencia del presidente y del secretario del Comité Intercentros, se nombrará de forma provisional un moderador de la reunión, que se encargará de levantar acta de la misma.

48.10 Crédito de horas:

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito de 10 horas al mes, independientemente de las que les correspondan como miembros del Comité de Empresa o delegados de personal.

El presidente y el secretario del Comité Intercentros, para el desarrollo de su actividad, no dispondrán de un crédito adicional de horas, no obstante, al inicio de cada año se podrán ceder un número de horas por el resto de miembros.

Las horas de reunión y desplazamiento, tanto de las reuniones ordinarias como extraordinarias, no computarán como crédito horario.

48.11 Gastos por desplazamiento y dietas:

Los miembros del Comité Intercentros que asistan a reuniones propias de su cargo recibirán la cantidad establecida por la empresa en concepto de gastos por desplazamiento y dietas.

Para la convocatoria y realización de todas las reuniones, se establece un presupuesto anual de 24.000 euros. El establecimiento de un presupuesto debe entenderse como una previsión acordada entre las partes, para el mejor manejo de la operatividad del Comité Intercentros.

La empresa se reserva la facultad de elegir y facilitar los billetes de los medios de transporte, del hospedaje y del lugar de reunión.

48.12 Modificaciones del reglamento del Comité Intercentros:

Este reglamento podrá ser modificado por:

a) La constitución de un nuevo Comité Intercentros, tras la celebración de Elecciones Sindicales y previo acuerdo con la Empresa.

b) Por negociación y acuerdo entre la Empresa y los miembros del Comité Intercentros.

c) Por decisión, como mínimo de ocho de los trece miembros del Comité Intercentros, más el voto favorable de la Empresa.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboral

Artículo 49. *Seguridad y salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que, en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a renegociar el contenido de este capítulo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber de la Empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por parte de la Empresa de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan mantener y desarrollar el Sistema Integrado de Prevención, asesorando e implicando directamente a todos los departamentos en la gestión de la prevención, con trabajadores asignados en cada centro de trabajo y adaptando el trabajo a la persona, para promover y apoyar la integración de la prevención.

El personal asignado, figura propia de la empresa, constituye el puente entra cada centro de trabajo y el servicio de prevención, con una formación mínima de nivel básico, para completar los mecanismos legales previstos para la gestión integrada de la prevención.

49.1 Principios generales de la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

– Evitar los riesgos.
– Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
– Combatir los riesgos en su origen.
– Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
– Tener en cuenta la evolución de la técnica.
– Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
– Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
– Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
– Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
– Tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
– Adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
– Prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

49.2 Delegados de prevención.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores el delegado de personal será el Delegado de prevención,

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores esté entre 31 y 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

Será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 apartados a) y c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

49.3 Comité de seguridad y salud.

En los centros de trabajo de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por la Empresa o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de seguridad y salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de prevención de la empresa (no incluidos en la composición del Comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información al respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. La reunión será trimestral, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

49.4 Planificación de la prevención.

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente convenio, ambas partes acuerdan que se planificará la prevención de riesgos procediendo del modo siguiente:

a) Evaluación de riesgos.

En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley 31/1995, dándole por reproducido en su integridad.

b) Vigilancia de la Salud.

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación y teniendo en cuenta la especial sensibilidad de estos datos darán lugar a la apertura del correspondiente expediente disciplinario, considerándose dicho comportamiento como muy grave.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las condiciones de cada puesto de trabajo. Los reconocimientos médicos se efectuarán con la periodicidad prevista en los respectivos protocolos.

c) Protección a la maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajada afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Cuando las trabajadoras notifiquen a la empresa la situación de embarazo, se procederá a activar el protocolo interno para gestionar la prestación de riesgo durante el embarazo, que corresponda, según las características del puesto de trabajo que desempeñe la trabajadora.

49.5 Comité Intercentros de seguridad y salud.

Ambas partes convienen en el interés de disponer de una instancia unitaria, centralizada y paritaria para la gestión integral de todos los aspectos vinculados a la seguridad y la Prevención de los Riesgos Laborales de la compañía. A tal fin, se comprometen a la creación de dicho órgano durante la vigencia del presente convenio y en concreto antes de final del año 2015. La composición y competencias de dicho órgano deberán ser consensuadas por el Comité Intercentros y la Dirección de la compañía.

Disposición adicional primera. *Pluses personales.*

Los trabajadores que a la firma del presente convenio tengan asignados pluses personales por circunstancias individualizadas, familiares y por razones históricas, continuarán percibiendo los importes asignados, en sus valores actuales, siempre que se mantengan las condiciones por las que se generó el derecho.

Disposición adicional segunda.

Con carácter general se acuerda que la utilización de los permisos deben estar basados en la auto-responsabilización de tal manera que serán utilizados teniendo en cuenta la necesidad y conveniencia de la ausencia y el coste que ello conlleva pudiendo ser considerado como falta laboral el uso abusivo de los mismos más allá de la casuística de su regulación.

Disposición adicional tercera.

Nivel I: 294,28 euros.
Nivel II: 254,15 euros.
Nivel III Plus: 220,70 euros.
Nivel III: 187,27 euros.
Nivel IV Plus: 170,55 euros.
Nivel IV: 153,83 euros.
Nivel V Plus: 137,11 euros.
Nivel V: 120,38 euros.
Nivel VI: 100,32 euros.

Disposición transitoria final.

Pago único: Excepcionalmente y para la vigencia de este convenio, se abonará en el ejercicio 2015 un pago único correspondiente al 0,3 % de las retribuciones del año anterior relativas a los conceptos reseñados en el art. 29 de este convenio.

Pago variable: A percibir en el mes de febrero de 2017 para el personal en activo en dicha fecha que, en relación con el crecimiento de facturación sin IVA a igualdad de tiendas resultante de la suma de los períodos 2015 y 2016 con el siguiente escalado:

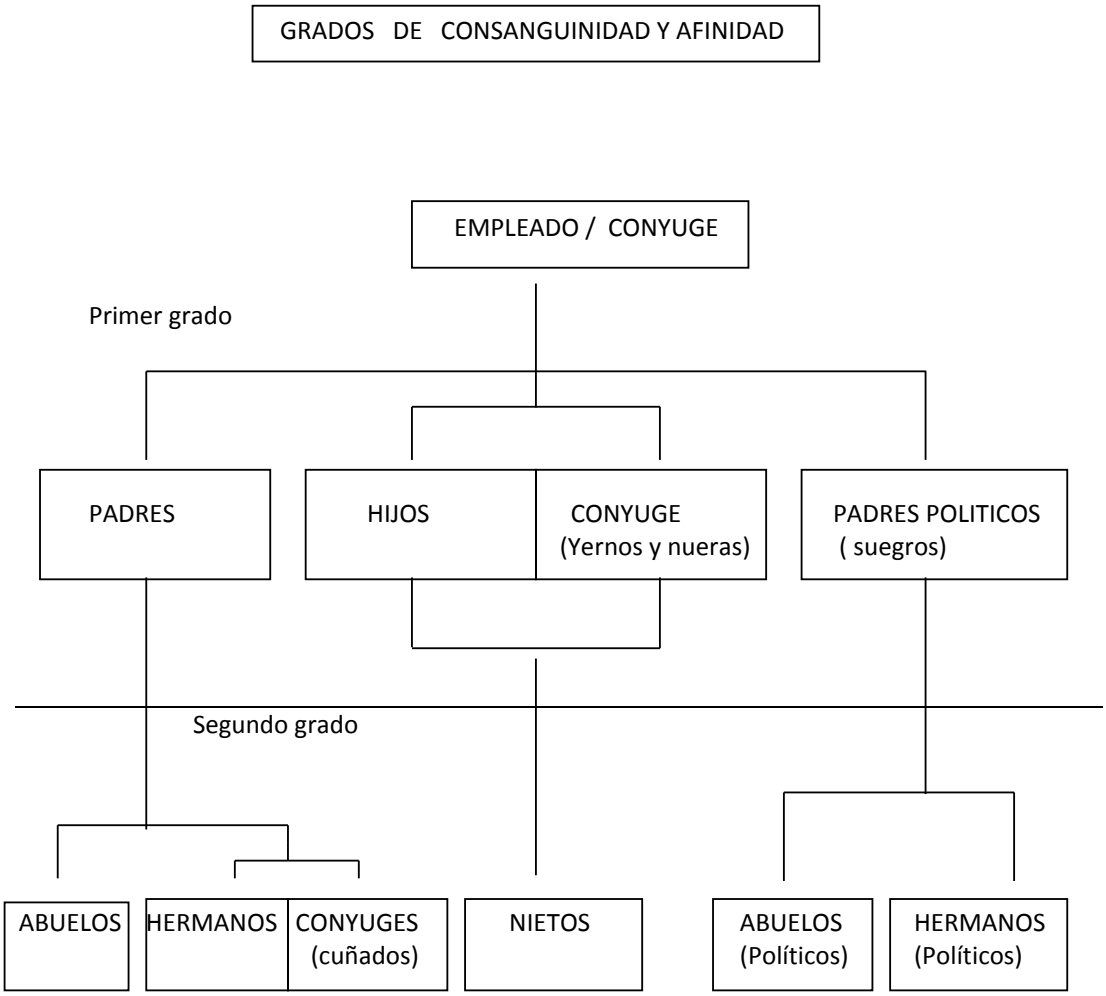
– Crecimiento entre el 5% y el 6% = pago único de un 0,5 % de la retribución del año 2016 relativa a los conceptos del artículo 26 de este convenio.

– Crecimiento superior al 6% y hasta el 7% = un pago único del 0,75 % de la retribución del año 2016 relativa a los conceptos del artículo 26 de este convenio.

– Crecimiento superior al 7% dará derecho a un pago único de un 1% de la retribución del año 2016 relativa a los conceptos del artículo 26 de este convenio.

cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO I



cve: BOE-A-2015-11919
Verificable en http://www.boe.es