I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

10 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Comercio de Óptica al Detall y Talleres Anejos (código número 28003015011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector Comercio de Óptica al Detall y Talleres Anejos, suscrito por la comisión mixta del mismo el día 29 de noviembre de 2010; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 26 de mayo de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

BOCM-20110623-10

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE ÓPTICA AL DETALL Y TALLERES ANEJOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA 2010-2011

Nota aclaratoria:

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en las empresas del ámbito del sector de sector de comercio de óptica al detall y talleres anejos de la Comunidad de Madrid en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capitulo I

Condiciones generales

Artículo 1. – Ámbito funcional y territorial

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y empresas que, prestando servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Madrid y su provincia, tengan o no su domicilio social en esta capital, estén dedicados al comercio de óptica al detall, cualquiera que sea su ubicación, incluidas las grandes superficies y centros comerciales, con sus talleres anejos de montaje, manipulación, mantenimiento, reparación y oficinas, en su caso.

Artículo 2. - Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O.C.A.M., y su vigencia será desde el 1 de Enero de 2010 hasta al 31 de Diciembre de 2011, sin perjuicio de lo establecido en el art. 3.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de cada uno de los años, acordándose por ambas partes su aplicación práctica a partir de la fecha de la firma de éste Convenio.

Artículo 3. - Prórroga

El presente convenio se prorrogará por el propio tiempo que ahora es suscrito si no es denunciado antes de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas por una de las partes, con una antelación mínima de un mes y por comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 4. - Absorción y compensación

Todas las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras de cualquier índole que vengan disfrutando los trabajadores en cuanto éstas superen la cuantía total del convenio y se consideren absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

Artículo 5. - Garantía ad personan

Se respetarán a todos los trabajadores las situaciones personales, actualmente consolidadas, en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos por ese convenio en cómputo anual.

Artículo 6. - 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 reconsideraría él capítulo en el que se integren dichos aspectos.

BOCM-20110623-10

Capitulo II

Organizacion del trabajo

Artículo 7. - Organizacion

La organización del trabajo, incluida la distribución del mismo, es facultad de la Dirección de la Empresa, siendo de aplicación al respecto las normas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. - Colaboración y ayuda para otras funciones

Con absoluto respeto de la categoría y salario y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo en la empresa y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. – Contratación

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, consideran necesario dotar al sector de mayores niveles de estabilidad en el empleo y se acuerda la posibilidad de llevar a cabo la transformación de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, en contratos para el fomento de la contratación indefinida según lo dispuesto en la legislación vigente.

9.1. - Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventual, interino y contratado a tiempo parcial, en formación y en prácticas. Así mismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo, cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

9.2. - Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.

9.3. **-** Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley, pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

9.4. - Los trabajadores contratados por tiempo determinado y/o tiempo parcial, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato y de la jornada laboral pactada.

Podrán concertarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos no podrán exceder de 12 meses en un periodo de 18 meses.

Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

A la finalización del contrato por acumulación de tareas y el que se establezca para la realización de una obra o servicio determinado, cuando la duración exceda de 6 meses y finalice sin solución de continuidad, corresponderá al trabajador una indemnización de 12 días de salario por año calculada proporcionalmente al tiempo trabajado y considerando la fracción de mes como completo.

9.5. - Los contratos de formación formalizados de acuerdo con la legalidad, estarán dirigidos para que los trabajadores contratados con esta modalidad adquieran los conocimientos específicos en los diferentes departamentos de un centro de óptica, pudiendo desarrollar sus funciones de forma rotativa en los diferentes departamentos, durante la duración del contrato, quedan excluidas de esta modalidad de contratación las categorías de: escaparatista, conductor, portero, conserje, repartidor, guarda jurado, mozo especializado, peón, mozo, personal de limpieza y botones.

Estos contratos se establecerán por una duración mínima de 6 meses, prorrogándose en períodos de igual duración como mínimo, sin superar el máximo de 3 años.

BOCM-20110623-10

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo, el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria.

La retribución que percibirán estos trabajadores, durante 2010, será la siguiente:

	Salario mensual	Salario anual
Primer año de formación	662,65 euros	10602,47 euros
Segundo año de formación	760,99 euros	12175,87 euros
Tercer año de formación	837,51 euros	13400,14 euros

Así mismo, las empresas acogerán profesionales o estudiantes en prácticas según condiciones ajustadas en cada caso a las normas legales vigentes y los acuerdos entre las distintas escuelas de óptica, profesionales y universitarias.

9.6. - Teniendo en cuenta las especiales características del sector en cuanto a dimensión de empresa, organización del trabajo, instrumentos, etc., se acuerda, respecto al contrato en prácticas, lo siguiente:

La duración de éste tipo de contrato formativo no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años.

Los trabajadores percibirán durante el primer año el 60% del salario correspondiente a su categoría y el 75% durante el segundo, no siendo inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional.

a la finalización del contrato, en estas condiciones, el trabajador deberá continuar en la empresa con un contrato de duración indefinida.

9.7. - puesta a disposición de ETT.
Podrán celebrase contratos de puesta a disposición de trabajadores dependientes de ETT debidamente autorizadas, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
c) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.
d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, los trabajadores de ETT's que presten servicios en empresas afectadas por el presente convenio percibirán al menos, en jornada ordinaria y para la actividad normal lo señalado en las tablas salariales del anexó 1, los salarios de la categoría profesional correspondiente a la actividad que realizan.

La duración máxima del contrato de puesta a disposición será de 6 meses en el supuesto previsto en la letra b), de 3 meses en el previsto en la letra d) y, en el resto el tiempo durante el cual subsista la causa que lo motivó.

No podrá hacerse uso de este tipo de contratación cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores la empresa haya amortizado puestos de trabajo por despido considerado improcedente o por causas previstas en los artículos 50, 51 y 52. c) del estatuto de los trabajadores.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización dentro de los diez días siguientes a su celebración.

Artículo 10.- Ingresos, período de prueba y ceses

Ingresos.- el ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

BOCM-20110623-10

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de mérito, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa la dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El empresario comunicará a los representantes el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. los representantes de los trabajadores velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza y/o país de procedencia.

Prueba.- siempre que figure por escrito se podrá establecer un período de prueba sin exceder de los siguientes plazos:

- niveles 2,3 y 4 9 meses
- resto de personal 2 meses

Ceses.- los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- titulados y técnicos, dos meses.
- administrativos, un mes.
- resto, quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisa 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.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, que exceda de cinco. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho sí el trabajador no preaviso con la antelación debida.

Cuando el cese responda a la finalización de un contrato de duración superior a seis meses, la empresa deberá comunicarlo con una antelación de 15 días. Este preaviso podrá sustituirse por el abono de la diferencia en los días de comunicación.

Capitulo III

Distribución del tiempo de trabajo

Artículo 11. - Jornada

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales de promedio, sin que en cómputo anual se pueda exceder de 1772 para 2010 y 2011. Ello no prejuzga el horario comercial, que será determinado por la empresa.

En las jornadas continuadas se establecerá un tiempo de descanso (bocadillo) de una duración mínima de quince minutos, de los cuales diez serán considerados como tiempo efectivo de trabajo. en este sentido se respetarán las condiciones más beneficiosas para los trabajadores que pudieran existir.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el B.O.C.A.M., las empresas confeccionarán, con la intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral que reflejara la distribución de la jornada, las aperturas normales y extraordinarias, el horario de trabajo, así como la fijación de los descansos.

BOCM-20110623-10

Por acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores afectados, en el calendario laboral, las empresas por razones técnicas, organizativas, de servicio o producción, podrán establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Dicha distribución irregular de la jornada, deberá respetar el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, así como el día y medio de descanso semanal, y no deberá superar las 9 horas diarias de trabajo efectivo.

En aquellos supuestos en los que la distribución de la jornada contemple aperturas extraordinarias, las partes establecerán, de común acuerdo, los sistemas compensatorios, tanto la compensación económica como las libranzas.

Con carácter de mínimos, dicha compensación se establece para el año 2010 en (51,95 euros) por tarde de sábado trabajada. No obstante en aquellas empresas en que se hubieran acordado o se acuerden otros sistemas de compensación que se estimen más beneficiosos para los trabajadores, se mantendrá su vigencia. Cuando la compensación económica que perciban los trabajadores fuera superior a la establecida por convenio, deberá aplicársele el incremento acordado para las tablas salariales.

Artículo 12. - Fiestas

Además de las establecidas con carácter general y local por la administración, se entenderá como abonable y no recuperable el sábado santo.

Los días 24 y 31 de diciembre se realizará la jornada de la mañana únicamente. Además, en cada una de estas dos mañanas librará el 50% de la plantilla alternativamente.

Artículo 13. - Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de las cuales tendrán conocimiento de las fechas de disfrute con, al menos, 3 meses de antelación y con arreglo a las siguientes condiciones:

A) las vacaciones serán de treinta días naturales y preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. si por necesidad de la empresa tuviera que ser en los restantes meses del año, la duración será de treinta y seis días naturales.

B) para el disfrute de la totalidad de las vacaciones, será necesario tener un año de antigüedad; en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.

C) en aquellas empresas, que acuerden una distribución irregular de jornada, se garantizará que como mínimo los trabajadores disfrutarán de 15 días naturales consecutivos en el período de julio, agosto y septiembre.

D) cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el art. 48.4 del e t, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por la aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque ya haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 14. - Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) retribuidas:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días por nacimiento de hijos/as, que podrán ser prorrogados por dos días mas, en caso de justificada enfermedad, cesárea o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

BOCM-20110623-10

3. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos del trabajador, así como los de su cónyuge, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

5. Un día por traslado de domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

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

En cuanto a lo señalado en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no-percepción de haberes.

B) Licencias sin sueldo:

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una antelación máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso de trabajo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla, o un trabajador en las empresas de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 15. - Asistencia a consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin perdida de retribución, 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 16 horas anuales retribuidas.

Se excluye del límite anterior la asistencia a consulta de especialistas de la seguridad social, previa citación, en cuyo caso se concederá el tiempo necesario a tal fin, que deberá justificarse.

Artículo 16.- Incapacidad por accidente de trabajo

Las empresas abonarán en caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, un complemento a las prestaciones que perciban por este hecho, hasta alcanzar el 100% de su base reguladora.

Artículo 17. – Excedencias

A) Voluntarias

Los trabajadores con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta

BOCM-20110623-10

situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existe vacante en su categoría y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

B) forzosas

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, mientras dure la situación de incapacidad laboral.

c) El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de cualquier central sindical con representación en el sector, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, y siendo un trabajador como máximo por empresa.

   Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, certificación de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

   El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar la plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse dicha excedencia.

   El trabajador excedente tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no superior al mes, de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia.

Artículo 18.- Excedencias por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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

BOCM-20110623-10

sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computado a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta 18 meses si se trata de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría.

Artículo 19.- Reducción de jornada por motivos familiares

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y que de común acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ampliarse hasta 1 hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán proceder a la acumulación de este tiempo, en los términos descritos en el artículo 37 del E.T.

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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.

La reducción de 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, el empresario 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 jornada, previstos en el presente artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

Artículo 19-bis.- Reducción de jornada para las victimas de violencia de género

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la trabajadora victimas de violencia de género tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la

BOCM-20110623-10

adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
En ausencia de otros acuerdos, la concreción de estos acuerdos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 19.

Artículo 20.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo (maternidad)

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente `posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste el periodo de suspensión y sin que se descuente del mismo, la parte que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no será reducido, salvo que una vez que finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajasen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato para la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión, se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en los que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato, finalizará el día en que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativo o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competente. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro o aquellos en los que el neonato deba permanecer ingresado, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores.

BOCM-20110623-10

Los períodos a los que ser refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo y el artículo siguiente.

Artículo 20.bis.- Suspensión de contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el articulo 45.1.d del estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto múltiple, adopción o acogimiento múltiple en dos días mas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, regulados en el artículo anterior.

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

El trabajador que ejerza este derecho, podrá hacerlo entre el periodo comprendido entre la finalización del permiso por el nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulado en el art. 48.4 del et o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

El trabajador deberá comunicar a la empresa con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 21. - horas extraordinarias

No se podrán realizar horas extraordinarias con carácter habitual, y se considerarán como tales las que excedan de lo establecido en el art.11.

Tampoco podrá realizarse el trabajo en la tarde de los sábados o aperturas extraordinarias en base a la realización de horas extraordinarias por los trabajadores, si bien pueden servir de apoyo a dichas aperturas.

Asimismo, en cada empresa se analizará conjuntamente entre los representantes sindicales de los trabajadores o con ellos mismos, en caso de no existir delegados de personal o comité de empresa, y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En situaciones excepcionales, determinadas por las condiciones de trabajo, previo informe a los representantes de los trabajadores, podrá realizarse un número determinado de horas que no excedan de las ochenta al año.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente, siempre que exista acuerdo entre empresario y trabajador.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

BOCM-20110623-10

La realización de horas extraordinarias conforme establece el art. 35 del estatuto de los trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y comité o delegados de personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la seguridad social.

Las horas extraordinarias se abonarán con un 75% de recargo con respecto al valor de la hora ordinaria.

La fórmula para determinar el valor de ésta última será la siguiente:

$$SH = \frac{16(SC+IN+(AC)}{<365-(V+D+F)> \times H}$$

SH = salario base individual
16 = doce mensualidades + cuatro pagas extras
SC = salario convenio
IN = incentivos, primas o comisiones
AC= antigüedad consolidada
365 = días al año
V = vacaciones
D = domingos
F = fiestas abonables y no recuperables
H = horas efectivas trabajadas al día

Capitulo IV

Condiciones económicas

Artículo 22.- política salarial

22.1.- los conceptos salariales del presente convenio serán:
Salario base

Antigüedad consolidada

Horas extraordinarias

22.2.- en las empresas en las que se efectúe el pago de los salarios mediante talón bancario, estas darán al trabajador el tiempo libre necesario para efectuar el cobro de dicho talón.

En el caso de transferencia bancaria, el abono se efectuará en la cuenta que designe el trabajador, garantizando el ingreso en la fecha habitual de pago.

22.3.- el concepto de antigüedad consolidada, contendrá la cantidad devengada por cada trabajador a 31 de diciembre de 2003, que se considerará complemento ad personam y no será absorbible no compensable ni revalorizable. El concepto antigüedad, desapareció del convenio a partir del 1 de enero de 2004.

22.4.- se establecen cuatro pagas extraordinarias anuales en las siguientes condiciones:

A) beneficios, se abonarán antes del 31 de marzo.
B) julio, se abonará antes de 15 de julio.
C) cultura, será abonada antes del 15 de octubre.
D) navidad, se abonará antes del 15 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán para 2010 y posteriores de la siguiente forma:

- La de beneficios, del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009
- La de julio, del 1 de enero de 2010 al 30 de junio de 2010

BOCM-20110623-10

- La de cultura, del 1 de octubre de 2009 al 30 de septiembre de 2010
- La de navidad, del 1 de julio de 2010 al 31 de diciembre de 2010

Para el año 2011

- La de beneficios, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010
- La de julio, del 1 de enero de 2011 al 30 de junio de 2011
- La de cultura, del 1 de octubre de 2010 al 30 de septiembre de 2011
- La de navidad, del 1 de julio de 2011 al 31 de diciembre de 2011

Estas pagas extraordinarias corresponderán todas ellas a una mensualidad de este convenio (salario base y antigüedad consolidada) si por antigüedad en la empresa le son de aplicación según la fecha de devengo indicada anteriormente. En cualquier caso correspondería la parte proporcional de la misma.

Si existiese acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, o los propios trabajadores en caso de no existir delegados de personal o comité de empresa, el salario anual que figura en la tabla salarial del anexo i del presente convenio podrá distribuirse en 14 pagas en lugar de las 16 que establece el convenio.

Artículo 23. Indemnización por fallecimiento e incapacidad absoluta

Las empresas abonarán al trabajador o, en su defecto, a sus herederos legales la cantidad de 6.199,03€. La empresa podrá contratar un seguro voluntario que cubra este riesgo. Las empresas que tengan fondos de pensiones y siempre que la cantidad sea superior a la establecida, absorberán esta obligación en caso de muerte.

Cuando sea debido a un accidente laboral, la cuantía será el doble.

Artículo 24.- incrementos salariales

El salario para 2010 será el reflejado en las tablas salariales del año 2009. Se establece una revisión salarial con el IPC real a 31 de diciembre de 2010 y que se desarrolla en el artículo siguiente y cuyos efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

Para 2011 se establece un incremento del 1,5%, sobre las tablas salariales 2010 actualizadas con el IPC de dicho año, tal como se indica en el párrafo anterior, estos efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2011.

Artículo 25.- Revisión salarial

Para el año 2010

Tal y como se establece en el primer párrafo del artículo anterior, la revisión sobre las tablas salariales que se vengan aplicando en 2010, se realizará con el porcentaje de índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrado hasta el 31 de diciembre de 2010.
El incremento de salarios que proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2010, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2011.

Para el año 2011

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2011 una variación respecto al 31 de diciembre de 2010, superior al 1,5 por cien, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (1,5%).

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2011, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2012.

BOCM-20110623-10

Capitulo V

Régimen disciplinario

Artículo 26.- régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 27.- graduación de las faltas

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

Artículo 28.- faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes.

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada sin causa justificada para ello.

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. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como 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 del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo 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 sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 29.- Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

BOCM-20110623-10

6. 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 falta muy grave.

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

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

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

Artículo 30.- faltas muy graves

Se considerarán 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 y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante 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 condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

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

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 de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

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

13. 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.

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

15. Cualquier forma de acoso sexual, ya sea de palabra o de acción.

BOCM-20110623-10

Artículo 31.- Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 32.- Sanciones máximas

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, suspensión de empleo y sueldo 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 rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 33.- Prescripción

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

Capitulo VI

Otras condiciones

Artículo 34.- Derechos y garantías de los comités de empresa y delegados de personal

a) Derecho a la negociación colectiva.

b) Derecho a la convocatoria de huelga.

c) Derecho a la comunicación previa por parte de la empresa en los supuestos de imposición a cualquier trabajador de sanciones graves, muy graves, y en cualquier caso de despido.

d) Derecho a ser informados previamente y a proceder al período de consulta reglamentario con anterioridad a la presentación ante la autoridad laboral de cualquier expediente de reestructuración de plantilla o modificaciones colectivas de trabajo.

e) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, sobre el estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo; conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que usan las empresas.

f) Derecho a la convocatoria de asambleas fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo de las partes, previa notificación a la empresa, que facilitará el local apropiado para la realización de las mismas.

g) Derecho a treinta horas al mes retribuidas por cada representante de los trabajadores destinadas al ejercicio de sus funciones sindicales. Estas horas no podrán ser acumuladas entre los miembros del comité o delegados de personal.

BOCM-20110623-10

h) Derecho a la información, por lo que la empresa facilitará un tablón de anuncios en cada centro de trabajo en un lugar visible para los trabajadores.

i) Los delegados de personal y miembros de comité de empresa no podrán ser sancionados ni despedidos sin previa instrucción de expediente formal en el que serán oídos el comité de empresa o, en su caso, los delegados de personal.

j) en caso de despido nulo o improcedente marcado por la jurisdicción laboral sobre un delegado de personal o miembro del comité de empresa, será obligatoria la readmisión sin posibilidad de indemnización sustitutoria, salvo acuerdo por las partes.

k) los miembros de la comisión mixta de este convenio, gozarán de derechos y garantías sindicales, así como horas libres retribuidas para el ejercicio de su labor en dicha comisión.

l) en las empresas que tengan, dentro del ámbito territorial de este convenio, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 10 trabajadores, pero en su conjunto los sumen, se elegirá un delegado de personal conjunto, siempre que así lo soliciten los trabajadores.

si en la situación anteriormente descrita, el número de trabajadores supera los 49, se constituirá un comité también conjunto.

m) en todo lo no recogido en este capítulo, se estará a lo establecido por la legislación laboral vigente.

Artículo 35.- Comite de seguridad y salud

1) Los centros de trabajo que cuenten con más de treinta trabajadores, constituirán un comité de seguridad y salud, para asistir eficazmente al jefe de seguridad.

2) Las funciones atribuidas a dicho comité serán las siguientes:

a.- Promover en el centro de trabajo la observación de las proposiciones urgentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, vigilando su cumplimiento.

b.- Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden de prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c.- Solicitar la colaboración de los centros de seguridad y salud de las comunidades autónomas o instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para centros de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del comité de seguridad y salud de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

d.- Ser informado por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de seguridad y salud, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al plan de seguridad a iniciativa del comité.

e.- El comité de seguridad y salud llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad, requerimiento a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

f.- El comité de seguridad y salud podrá proponer la paralización de una unidad productiva en el supuesto de riesgo para las personas o cosas, debiéndolo poner en el conocimiento inmediato de la dirección de la empresa.

g.- La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

3) El comité de seguridad y salud estará compuesto por los trabajadores elegidos o que voluntariamente lo deseen.

En los centros de trabajo entre 30 y 100 trabajadores, el número de representantes será de 2 trabajadores y el jefe de seguridad. En aquellos que exceda de 100, se podrá nombrar 3 trabajadores y el jefe de seguridad.

BOCM-20110623-10

4) Los comités de seguridad y salud se reunirán cuando se estime oportuno por ambas partes en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimada por los dos tercios de los miembros del comité.

En los centros que no alcancen el mínimo de 30 trabajadores, el delegado de personal, si existe, asumirá las funciones de delegado de prevención con las mismas facultades reguladas para el comité.

Artículo 36.- Ropa de trabajo

Las empresas entregarán, obligatoriamente, a todo el personal afecto al establecimiento de óptica, con cargo a éste, una bata o mono de buena calidad cada seis meses. El repartidor motorizado recibirá las prendas adecuadas a su trabajo en cada época del año.

Artículo 37.- Formación

La comisión mixta del convenio, con los asesores que las organizaciones firmantes puedan aportar, 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.

Asimismo, podrá proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, tanto con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresas o de las organizaciones representadas como a través de los programas nacionales e internacionales desarrollados por organismos competentes

Capitulo VII

Comisión mixta de interpretación

Artículo 38.- Composición

A los efectos del presente convenio y para dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una comisión mixta de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la comisión designe por unanimidad.

Dicha comisión estará integrada por seis representantes de cada una de las partes, patronal y sindical que hayan negociado el presente convenio, cuyos nombres se reflejarán en el acta correspondiente.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la otra entre los representantes de la asociación empresarial.

Los acuerdos de la comisión requerirán para ser válidos, la conformidad de la mitad más uno de los vocales como mínimo.

Artículo 39.- funciones de la comisión mixta de interpretación

Las funciones serán las siguientes:

A) interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

B) arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

C) vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

D) estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

E) cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.

F) compromiso por parte empresarial de informar y discutir en la comisión mixta globalmente y por empresa, la evolución del empleo en la rama, trimestralmente sobre los siguientes datos:

- personal despedido.
- personal en regulación temporal o de jornada.
- personal jubilado.

BOCM-20110623-10

- con 64 años de edad (voluntario)
- otra modalidad
- bajas incentivadas o voluntarias
- empresas cerradas
- nuevas empresas
- personal admitido
- tipos de contrato

Las funciones y actividades de la comisión mixta de interpretación del convenio, no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, en la forma y con el alcance regulado en dichos textos legales.

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la comisión mixta del convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha comisión, emita dictamen previamente a cualquier acción por las partes discrepantes.

Disposición adicional I

Las partes firmantes del convenio, se comprometen a elaborar una propuesta de clasificación profesional en el tiempo de vigencia del mismo. Para ello, se creará una comisión técnica que se encargará de hacer el estudio oportuno que presentará a la comisión mixta para su aprobación final.
La citada comisión técnica constará de cuatro miembros, dos por la parte patronal y dos por la parte social.

Disposición adicional II

Las partes firmantes del presente convenio, dan por reproducido en su totalidad el contenido de la ley orgánica 3!2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los artículos no explicitados en el presente convenio.

Clausula adicional

El presente convenio se concierta por las siguientes organizaciones:

Representación empresarial:

Asociación de empresarios de comercio de óptica (AECOP).
C/ Pez Austral, nº 5 bajo D
28009 - Madrid

Asociación española de cadenas de óptica (AECO).
c/ Preciados, nº 22
28013 - Madrid

Representación sindical:

FITEQA-CC.OO. de Madrid
C/ Lope de Vega, nº 38, 2ª planta
28014 - Madrid

Fia-ugt de Madrid
Avenida de América, nº 25, 6ª planta
28002 – Madrid

BOCM-20110623-10

ANEXO

TABLAS PARA 2010

(Tablas 2009 pendiente revisión)	salario base (euros)	salario anual (euros)
Nivel 2 Director- Gerente Ingenieros y licenciados Médicos	1973.51	31576.18
Nivel 3 Jefe administrativo de 1ª ATS Óptico diplomado, reg. Óptica Ayudante técnico	1518.81	24300.94
Nivel 4 Jefe de informática Jefe de personal Encargado general de fabrica Jefe de fabricación Delegado de ventas Encargado de establecimiento óptico Óptico diplomado y optometrista	1460.92	23374.69
Nivel 5 Jefe de compras o ventas Jefe administrativo de 2ª Jefe de publicidad Jefe de sección Técnico especialista titulado Maestro de taller Analista de sistemas	1359.30	21748.89
Nivel 6 Contable y cajero Taquimecanógrafo con idioma ext. Oficial administrativo de 1ª Encargado de sección Encargado de taller Encargado o jefe de almacén Decorador escaparatista titulado Programador	1257.72	20123.61
Nivel 7 Audioprotesista titulado(3) Ayudante o auxiliar de óptica Ayudante encarg. Taller o jefe almacén Viajante Escaparatista y/o rotulista	1209.39	19350.35
Dependiente mayor	1279.61	20473.83
Nivel 8 Dependiente de más de 25 años Oficial “º administrativo Oficial 1ª taller Corredor de plaza Conductor de vehículo cat: B ó C Auxiliar de caja 1ª (1) Operador	1163.48	18615.77
Nivel 9 Dependiente de 22 a 25 años Auxiliar Administrativo Auxiliar de caja 2ª (2) Oficial 2º de taller	1087.83	17405.22

BOCM-20110623-10

(Tablas 2009 pendiente revisión)	salario base (euros)	salario anual (euros)
Portero Conserje y/o ordenanza Perforista y/o pantallista		
Nivel 10 Ayudante de depend. de 18 a 22 años Oficial 3ª de taller Especialista Almacenero Repartidos motorizado Guarda jurado	1061.05	16976.78
Nivel 11 Mozo especializado	1038.12	16609.92
Nivel 12 Peón Mozo Personal de limpieza	1008.69	16139.16
Nivel 13 Aspirante Administrativo	741.49	11863.83
Nivel 14 Auxiliar de caja Aprendiz 1er. Año Botones	645.29	10324.78

	Salario Mensual (euros)	Salario Anual (euros)
Primer año de Formación	662.65	10602.47
Segundo año de Formación	760.99	12175.87
Tercer año de Formación	837.51	13400.14
Tarde sábado (Articulo 12)	51.95	

Notas

(1) Trabajadores/as con veinticinco años de edad y una antigüedad de siete años en el puesto

(2) Trabajadores/as con dieciocho años cumplidos.

(3) Los trabajadores/as de nivel inferior que eventualmente adapten aparatos auditivos tendrán derecho a percibir el salario de nivel proporcionalmente al tiempo efectivo dedicado a esa función

(03/20.998/11)

BOCM-20110623-10