

819 *ORDEN TAS/26/2002, de 8 de enero, por la que se concede la Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social a sor Pilar Vila San Juan.*

A propuesta de la Secretaria general de Asuntos Sociales y por su compromiso y su destacada acción humanitaria desarrollada en Lahore (Pakistán),

Vengo en conceder la Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social a sor Pilar Vila San Juan miembro de la Congregación Religiosa Jesús María.

Madrid, 8 de enero de 2002.

APARICIO PÉREZ

820 *ORDEN TAS/27/2002, de 8 de enero, por la que se concede la Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social a don Rafael Peralta Pineda.*

A propuesta de la Secretaria general de Asuntos Sociales y por su continuada labor solidaria en apoyo de las personas más desfavorecidas,

Vengo en conceder la Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social a don Rafael Peralta Pineda.

Madrid, 8 de enero de 2002.

APARICIO PÉREZ

821 *ORDEN TAS/28/2002, de 8 de enero, por la que se concede la Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social a la Plataforma de ONGs de Acción Social.*

A propuesta de la Secretaria general de Asuntos Sociales, por su labor de consolidación del tercer sector social y fomento del voluntariado,

Vengo en conceder la Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social a la Plataforma de ONGs de Acción Social.

Madrid, 8 de enero de 2002.

APARICIO PÉREZ

822 *ORDEN TAS/29/2002, de 8 de enero, por la que se concede la Cruz de Plata de la Orden Civil de la Solidaridad Social a la Confederación de Centros Juveniles «Don Juan Bosco», de España.*

A propuesta de la Secretaria general de Asuntos Sociales y por su labor en el campo de la prevención, formación y promoción del voluntariado en relación con los niños y jóvenes,

Vengo en conceder la Cruz de Plata de la Orden Civil de la Solidaridad Social a la Confederación de Centros Juveniles «Don Juan Bosco», de España.

Madrid, 8 de enero de 2002.

APARICIO PÉREZ

823 *ORDEN TAS/30/2002, de 8 de enero, por la que se concede la Cruz de Plata de la Orden Civil de la Solidaridad Social a las Adoratrices Esclavas del Santísimo Sacramento.*

A propuesta de la Secretaria general de Asuntos Sociales y por la labor desarrollada en la atención a las mujeres en situación de dificultad social,

Vengo en conceder la Cruz de Plata de la Orden Civil de la Solidaridad Social a las Adoratrices Esclavas del Santísimo Sacramento.

Madrid, 8 de enero de 2002.

APARICIO PÉREZ

824 *ORDEN TAS/31/2002, de 8 de enero, por la que se concede la Cruz de Plata de la Orden Civil de la Solidaridad Social a la fundación IUVE Cooperación.*

A propuesta de la Secretaria general de Asuntos Sociales y por su labor de difusión y fomento del voluntariado,

Vengo en conceder la Cruz de Plata de la Orden Civil de la Solidaridad Social a la fundación IUVE Cooperación.

Madrid, 8 de enero de 2002.

APARICIO PÉREZ

825 *ORDEN TAS/32/2002, de 8 de enero, por la que se concede la Cruz de Plata de la Orden Civil de la Solidaridad Social a la Asociación de Disminuidos Físicos de Aragón.*

A propuesta de la Secretaria general de Asuntos Sociales y en reconocimiento de los veinticinco años de trabajo dedicados a conseguir la plena participación e integración social de las personas con discapacidad,

Vengo en conceder la Cruz de Plata de la Orden Civil de la Solidaridad Social a la Asociación de Disminuidos Físicos de Aragón.

Madrid, 8 de enero de 2002.

APARICIO PÉREZ

826 *RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «General Óptica, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «General Óptica, Sociedad Anónima», (código Convenio número 9013842) que fue suscrito con fecha 13 de noviembre de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de diciembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GENERAL ÓPTICA, S. A.»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa «General Óptica, Sociedad Anónima» tiene establecidos en la actualidad o que pueda abrir en un futuro, en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta obligatoriamente 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».

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

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2002, y su duración será por dos años, hasta el 31 de Diciembre de 2003, sin

perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda, que tendrá continuidad en el tiempo hasta cumplir con los acuerdos pactados.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se prorrogará por el 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 tres meses mediante comunicación escrita a la otra parte.

Durante el proceso de negociación de un nuevo convenio, continuarán vigentes las normas establecidas en el presente convenio.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, son compensables en su totalidad y en el 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.

En el supuesto de que se establezcan nuevas mejoras mediante disposiciones legales futuras, ambas partes se comprometen a negociar la adaptación de las mismas a nuestro convenio colectivo.

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 estrictamente «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 reconsideraría 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 con carácter preferente.

Con carácter supletorio y en todo lo no previsto, se aplicarán las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 9. *Organización.*

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

Artículo 10. *Pluralidad de funciones.*

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

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo ordinaria tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, de lunes a sábado, sin que en el cómputo anual pueda exceder de 1.775 horas para el año 2002 y sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por 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 que excedan de 6 horas, 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, no tendrá la consideración de jornada continuada.

2. La empresa y los representantes de los trabajadores y, en ausencia de éstos, los trabajadores afectados, negociarán conjuntamente las fechas en que se realicen las compensaciones por los excesos de jornada que en cómputo anual pudieran producirse sobre la jornada máxima laboral anual.

El disfrute de la compensación se acumulará en medias jornadas o jornadas completas, salvo que el período a compensar sea inferior.

El tiempo de jornada que exceda de diez minutos después de la hora de cierre para atender clientes se compensará con igual tiempo, y si excediere del mismo a petición del director del centro de trabajo para efectuar inventario o trabajos extras, se compensará el tiempo invertido por un incremento del 1,75 por 100. Las reuniones comerciales realizadas en tienda fuera del horario laboral no se entenderán como tiempo recuperable ni compensable, a la vez que se establece un límite máximo de 8 horas al año.

Artículo 12. *Calendario laboral.*

La empresa elaborará anualmente un calendario laboral para cada centro de trabajo, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible, previa consulta a los representantes de los trabajadores y antes de finalizar el primer trimestre de cada año.

Artículo 13. *Jornada irregular, calendario irregular y jornada flexible.*

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, atendiendo con el horario comercial de nuestra red de distribución y respetando en todo caso el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

Por razones de producción y, en una cuantía máxima de 8 semanas al año, la empresa podrá ampliar la jornada habitual del trabajador hasta un tope máximo de 9 horas diarias, previa comunicación de las causas y el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La recuperación del exceso resultante tendrá que compensarse en descanso, de común acuerdo entre la empresa y trabajador. En caso de desacuerdo, la recuperación se efectuará dentro de los 3 meses siguientes a la ampliación de jornada.

El disfrute de la compensación se acumulará en medias jornadas o jornadas completas, salvo que el período a compensar sea inferior.

El presente artículo no será de aplicación a los menores de 18 años, a las mujeres embarazadas o en período de lactancia y a personas con jornada reducida por alguno de los supuestos legalmente establecidos.

Artículo 14. *Descanso semanal.*

Se establece un descanso mínimo semanal de un día y medio.

Los actuales sistemas de libranza establecidos en la empresa continuarán vigentes salvo que sean modificados por mutuo acuerdo entre las partes interesadas.

Artículo 15. *Vacaciones.*

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

a) Las vacaciones anuales serán de 25 días laborables.

En el período comprendido entre el 15 de junio al 30 de septiembre, la empresa tendrá la obligación de conceder 12 días laborables de vacaciones consecutivas.

Entre la empresa y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los períodos indicados.

b) 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.

c) Los días de baja por incapacidad temporal con hospitalización producidos en los períodos de vacaciones no se contabilizarán como disfrute.

tados por los trabajadores afectados, debiendo disfrutarse posteriormente dentro del año natural.

Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

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

a) Por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho del trabajador o trabajadora, quince días naturales.

En este segundo supuesto tendrá que haber transcurrido un período mínimo de 4 años desde la anterior solicitud de permiso en este sentido.

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

c) Dos días por nacimiento de hijos o hijas, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de la inscripción en el Registro Civil y que podrán ampliarse a dos más en caso de intervención quirúrgica (cesárea).

d) Dos días naturales en caso de adopción de hijo a contar desde la fecha de su libramiento. Si por este motivo el trabajador precise realizar un desplazamiento superior a 50 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo se ampliará a 4 días.

e) Dos días naturales por hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento a una distancia superior a 50 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo podrá ampliarse hasta cuatro días. Cuando afecte a padres, hijos o cónyuge, se amplía un día más en ambos casos.

f) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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 o 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 por 100 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.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia o reducción del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un cuarto 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 la jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre 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, previstos en los apartados h) e i) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

k) Las licencias contempladas en el presente artículo se aplicarán igualmente en caso de convivencia probada, siempre y cuando dicha situación se haya manifestado explícitamente a la empresa con anterioridad.

Se adjunta anexo II donde se recogen los grados de afinidad y consanguinidad.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 17. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, se ajustará siempre a las normas legales generales vigentes en cada momento sobre la citada materia.

Artículo 18. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba con sujeción a los límites de duración que a continuación se detallan:

Personal técnico y titulado y niveles del 1 al 2: Seis meses.

Personal técnico no titulado, administrativos y niveles del 3 al 5: Dos meses.

Resto de personal: Un mes.

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

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 19. *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:

Personal técnico titulado, técnico no titulado y niveles 1 a 3: Dos meses.

Personal de los niveles del 4 al 5: Un mes.

Resto de personal: Quince 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 el preaviso.

CAPÍTULO V

Política salarial

Artículo 20. *Conceptos retributivos.*

La retribución de los trabajadores estará compuesta por los siguientes conceptos:

a) Salario base.

b) Antigüedad.

c) Complemento salarial personal.

d) Incentivos.

e) Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 21. *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.

En el anexo I se detallan las tablas salariales con los importes correspondientes para cada una de las categorías o niveles profesionales, con las salvedades recogidas en la disposición adicional segunda.

Artículo 22. *Antigüedad.*

El personal incluido en el presente convenio percibirá durante el año 2002, 2.900 pesetas (17,43 euros) mensuales por trienio de antigüedad sin límite máximo.

A partir del día 31 de diciembre de 2002, se congelará la generación de nuevos trienios. Los empleados que en la citada fecha no hayan generado un trienio no tendrán derecho a percibir el concepto de antigüedad en el futuro.

A 1 de enero de 2003 cada trienio de antigüedad en la empresa se incrementará a 3.100 pesetas (18,63 euros).

Las cantidades que se perciban en concepto de antigüedad a 31 de diciembre de 2003 serán incrementadas anualmente con el porcentaje de incremento del IPC vencido del año anterior, a partir del año 2004.

Artículo 23. *Complemento salarial personal.*

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio, por razón de su categoría profesional, reciba un salario base superior al establecido

en las tablas salariales, se le respetará, si bien la diferencia se incluirá como complemento salarial personal, que tendrá la condición de salario a todos los efectos incluida la revisión anual que se establece en el presente 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, y teniendo en cuenta lo establecido en la disposición adicional segunda del presente convenio.

Artículo 24. *Sistemas de incentivos.*

24.1 Personal de Tiendas.

Se establece un sistema de incentivos para el personal de tiendas que se calcula aplicando un porcentaje sobre la cifra de recaudación neta (deducido el Impuesto sobre el Valor Añadido) y que se fija en un 5 por 100 para las tiendas que abren el sábado por la tarde y en un 4,5 por 100 para las que cierran el sábado por la tarde.

El personal de tienda percibirá un incentivo mensual a cuenta del porcentaje de recaudación establecido en el párrafo anterior y cuyos importes mínimos para el año 2002 se establecen en función de los niveles profesionales:

- Nivel I: 44.000 pesetas (264,45 euros).
- Nivel II: 38.000 pesetas (228,38 euros).
- Nivel III: 28.000 pesetas (168,28 euros).
- Nivel IV: 23.000 pesetas (138,23 euros).
- Nivel V: 18.000 pesetas (108,18 euros).
- Nivel VI: 15.000 pesetas (90,15 euros).

Para el año 2003 los importes establecidos serán revisados de común acuerdo entre las partes, empresa y Comité Intercentros, según la evolución registrada durante el primer año de su implantación.

Trimestralmente, en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre, se efectuará la regularización correspondiente al trimestre natural anterior.

Para cada centro de trabajo o provincia se descontarán del importe obtenido al aplicar el porcentaje asignado sobre su recaudación neta los incentivos pagados a cuenta a su personal y se repartirá el sobrante de forma directamente proporcional a las cantidades que percibe a cuenta cada empleado.

Para el año 2002 y sin que ello pueda suponer una garantía para los años futuros, la empresa destinará el importe de treinta y ocho millones de pesetas (228.384,60 euros) para el pago del I.S.G. (Índice de satisfacción del cliente), que será repartido de acuerdo con los criterios actualmente vigentes entre todo el personal de tiendas.

La empresa facilitará al Comité Intercentros la información relativa a los cálculos realizados para el pago de la regularización de los incentivos y la información relativa a la repartición del importe asignado para el año 2002 por I.S.G.

24.2 Personal de Taller.

A partir del 1 de enero de 2002, todo el personal perteneciente a talleres que en la actualidad venga percibiendo incentivos mensuales, regularización trimestral, plus sábado tarde e I.S.G., continuará percibiendo las citadas cantidades económicas consolidadas e incrementadas anualmente con el porcentaje del IPC vencido del año anterior, tomando como base de cálculo el importe percibido por los citados conceptos durante el año 2001.

Se establece un nuevo incentivo anual para todo el personal de taller de 35.000 pesetas (210,35 euros) por trabajador, que generará una bolsa para todo el taller y que el responsable del mismo repartirá en función de los objetivos establecidos en base a las mermas (30 por 100), a la productividad (30 por 100) y a la valoración de la labor realizada (40 por 100). La citada cantidad se incrementará anualmente con el porcentaje del IPC vencido del año anterior.

24.3 Personal de Servicios Centrales.

El personal perteneciente a Servicios Centrales y que a la entrada en vigor del presente convenio venga percibiendo incentivos mensuales con regularizaciones trimestrales, continuará percibiendo las mismas cantidades económicas que serán revisadas anualmente con el porcentaje del IPC vencido del año anterior.

Artículo 25. *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.

Las pagas extraordinarias se calcularán a razón del salario base más la antigüedad y el complemento salarial personal quien lo perciba.

Artículo 26. *Incremento salarial.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las tablas salariales establecidas en el anexo I, se actualizarán a 1 de enero de cada año con el porcentaje del IPC vencido del año anterior, sin perjuicio de lo pactado para otros conceptos retributivos.

Artículo 27. *Retribución del trabajo en domingos y festivos.*

El trabajador que preste sus servicios en domingos o en festivos será compensado económicamente. Para una jornada de 6 a 8 horas se abonarán 14.000 pesetas (84,14 euros) y para una jornada de más de 8 horas se abonarán 15.000 pesetas (90,15 euros), más un descanso igual a las horas trabajadas. Los citados importes se establecen para el año 2002.

La empresa designará el número de personas necesarias por nivel o categoría profesional que deben trabajar en domingos o festivos, teniendo en cuenta en primer lugar a los empleados que se ofrezcan voluntariamente de ese o de cualquier otro centro de trabajo y siempre que por su perfil o categoría profesional puedan cubrir los puestos de trabajo necesarios para la apertura.

Artículo 28. *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 una media dieta de 2.500 pesetas (15,03 euros) para la comida o la cena y una dieta entera de 5.500 pesetas (33,06 euros) para desayuno, comida y cena, cuando pernocten en su domicilio. Cuando además de realizar las dos comidas fuera, pernocten fuera de su domicilio percibirán una dieta completa de 9.900 pesetas (59,50 euros).

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional

Artículo 29. *Clasificación profesional.*

El personal, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

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.

Artículo 30. *Clasificación organizativa.*

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

Es contenido primordial de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo, en consecuencia, ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto de trabajo cuando sea necesaria.

Artículo 31. *Ascensos de categoría profesional. Promoción interna.*

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las funciones de Dirección, Jefatura u otras análogas, serán de libre designación de la empresa.

Se establecen ascensos de categoría para el colectivo de ópticos en función de su antigüedad de manera que, cada primero de año, todos

los ópticos con una antigüedad en la empresa superior a cinco años pasarán automáticamente al nivel III como Óptico Diplomado de 1.ª y con el salario establecido en las tablas salariales vigentes.

A partir del 1 de enero del 2005, una vez superado el período de adaptación y unificación de las categorías profesionales a que se refiere el artículo siguiente, y sucesivamente cada primero de año, el personal de Taller y de Tiendas con una antigüedad superior a cinco años pasará automáticamente al nivel V con el salario establecido en las tablas salariales vigentes y al cumplir los diez años de antigüedad en la empresa ascenderán automáticamente al nivel IV.

Se podrá ascender al nivel III en función de los méritos profesionales mediante concurso oposición de las vacantes que se produzcan y que la empresa determine para cubrir.

La empresa informará por escrito al Comité Intercentros de las vacantes que se produzcan y que determine cubrir. Igualmente la empresa informará al Comité Intercentros de aquellas vacantes que se produzcan y que no se precisen cubrir.

Todos los ascensos de categoría se realizarán a fecha 1 de enero del año siguiente a cumplir los requisitos.

Artículo 32. *Adaptación y unificación de las categorías profesionales.*

La tabla salarial pactada en el presente Convenio Colectivo precisa de un período de adaptación y unificación de las categorías profesionales y salarios vigentes en la actualidad, el cual ha sido objeto de negociación entre las partes firmantes y se establece expresamente como parte indivisible del acuerdo por el que se fija la citada tabla salarial.

En la disposición adicional segunda se detallan las etapas del período de adaptación y unificación de las categorías profesionales.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 33. *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.

Artículo 34. *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 35. *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 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 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 36. *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.

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 37. *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, destruir 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. 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 3 días durante un período de 30 días, o por más de 6 días en 2 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.

Artículo 38. *Régimen de sanciones.*

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

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves, requerirán la comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 39. *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.

Artículo 40. *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 VIII

Otras disposiciones

Artículo 41. *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 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 42. *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 43. *Derechos sindicales.*

Quedan reconocidos a los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa los derechos establecidos en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO IX

Comité Intercentros

Artículo 44. *Comité Intercentros.*

Reglamento de constitución y funcionamiento:

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

44.2 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.

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.

44.3 Elección de los miembros del Comité Intercentros.—Los miembros del Comité Intercentros serán elegidos de acuerdo a lo establecido en el artículo 44.2. por sus respectivos sindicatos o candidaturas.

44.4 Cese de los miembros del Comité Intercentros.—Los miembros del Comité Intercentros dejarán 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 al que representa según lo estipulado en el artículo 44.2.

44.5 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.

44.6 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.

44.7 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 portador 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.

44.8 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 distribuir las actas a los miembros del Comité Intercentros con la mayor brevedad, publicándolas a continuación en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo.

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.

44.9 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.

44.10 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.

44.11 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 las reuniones extraordinarias, se establece un presupuesto anual de dos millones de pesetas (12.020,38 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, una vez sea elegida la ciudad donde se celebrará la reunión por el Comité Intercentros.

La ciudad elegida deberá ser la misma que la correspondiente al centro de trabajo de alguno de los miembros del Comité Intercentros.

44.12 Disposiciones finales del reglamento del Comité Intercentros.—El presente reglamento entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por la mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora, y será de obligado cumplimiento para todos sus miembros.

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 X

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 45. 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.

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 abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y aclaraciones.

45.1 Principios Generales de la acción preventiva.—La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar los que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.

Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

45.2 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, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores, en el que el número de Delegados de Prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención, 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.

En lo que se refiere a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

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.

45.3 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 mensual, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

45.4 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:

45.5 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.

45.6 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, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos médicos serán de periodicidad máxima anual.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

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

Disposición adicional primera. *Sistema de incentivos.*

El sistema de incentivos al que se hace referencia en el artículo 24 punto 1 y punto 2 del presente Convenio, no será de aplicación para el personal perteneciente a los siguientes centros de trabajo: Badajoz, Badalona, Cartagena, Ciudad Real y Lorca, donde se realizan indistintamente tareas de taller y de tienda, y para los cuales se establece un sistema de incentivos sobre el importe de la recaudación neta (una vez deducido el Impuesto sobre el Valor Añadido) que se fija en un 5,5 por 100 para los centros que abren el sábado por la tarde y en un 5 por 100 para los centros que cierran el sábado por la tarde.

Esta cláusula será de aplicación a los centros de trabajo relacionados siempre que no se produzca alguna variación en los sistemas de trabajo, bien sea por centralización o por cualquier otra variación organizativa, que permita diferenciar claramente el personal de tienda y el personal de taller.

Todo el personal de los referidos centros de trabajo «mixtos» percibirá un incentivo mensual a cuenta del porcentaje de recaudación establecido en el párrafo anterior y cuyos importes mínimos se establecen en función de los niveles profesionales, coincidiendo con el artículo 24 del presente Convenio:

Nivel I: 44.000 pesetas (264,45 euros).

Nivel II: 38.000 pesetas (228,38 euros).

Nivel III: 28.000 pesetas (168,28 euros).

Nivel IV: 23.000 pesetas (138,23 euros).

Nivel V: 18.000 pesetas (108,18 euros).

Nivel VI: 15.000 pesetas (90,15 euros).

Trimestralmente, en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre, se efectuará la regularización correspondiente al trimestre anterior.

Para cada centro se descontarán del importe obtenido al aplicar el porcentaje asignado sobre su recaudación neta los incentivos pagados a cuenta a su personal y se repartirá el sobrante de forma directamente proporcional a las cantidades que percibe a cuenta cada empleado.

Disposición adicional segunda. *Unificación de categorías.*

El período de adaptación de las categorías profesionales a las nuevas tablas salariales tendrá una duración de tres años.

Para el año 2002 todo el personal de tiendas y talleres cuyo salario base sea inferior al establecido para el nivel VI, pasará a unificarse a un salario base de 120.000 pesetas (721,27 euros) al igual que el personal que se incorpore en la empresa durante el citado año.

Para el año 2003 todo el personal al que se hace referencia en el párrafo anterior, pasará a percibir un salario base de 125.324 pesetas (753,21 euros), más las revisiones anuales pactadas.

Hasta el año 2004 el nivel IV se mantendrá en el actual salario base que es de 144.138 pesetas (866,29 euros) más las revisiones anuales pactadas. El 1 de enero de dicho año, el citado salario se adaptará al de las tablas, es decir a 146.138 pesetas (878,31 euros) más las revisiones anuales.

Para los Ópticos Diplomados, a partir del año 2002, se aplicará el sistema de ascenso de categorías pactado en el Convenio.

Para el resto de las categorías profesionales no se aplicará el pacto de ascenso de categorías hasta la unificación de los salarios base que se aplican en la actualidad con los pactados en el presente Convenio, es decir, hasta el 1 de enero del año 2005.

Durante el proceso de adaptación y unificación, cada año se actualizarán las tablas salariales de acuerdo con los incrementos del IPC vencido a 31 de diciembre de cada año o al acuerdo en su caso de porcentaje de aumento pactado entre las partes, empresa y representantes de los trabajadores.

Disposición adicional tercera. *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 siempre que se mantengan las condiciones por las que se generó el derecho.

ANEXO I

Tablas salariales 2002

Convenio Colectivo de la empresa «General Óptica, Sociedad Anónima» (con efectos económicos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2002)

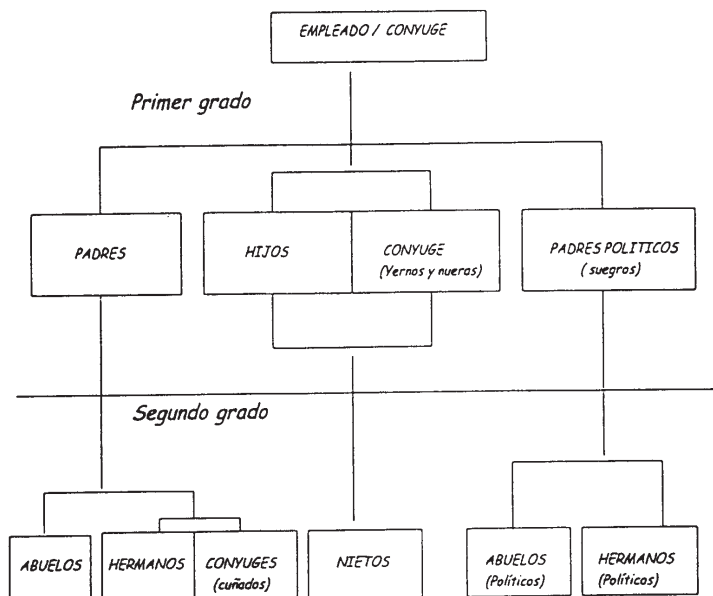
| Nivel | Categorías | Salario base | |
|-------|---|--------------|----------|
| | | Pesetas | Euros |
| I | Director. Director de Tienda/Taller. Óptico Diplomado Director. Ingenieros y Licenciados. | 208.470 | 1.252,93 |
| II | Sub-Director. Sub-Director de Tienda/Taller. Óptico Diplomado especialista optometría y lentes contacto. Jefe de Sección. Técnico especialista. | 189.748 | 1.140,41 |
| III | Óptico Diplomado 1. ^a Vendedor especialista Oficial de Taller especialista. Audioprotesista de 1. ^a Oficial Administrativo de 1. ^a Oficial de 1. ^a Mantenimiento y Servicios. Decorador. Analista Programador. | 168.564 | 1.013,09 |

| Nivel | Categorías | Salario base | |
|-------|--|---------------------|-------------------|
| | | Pesetas | Euros |
| IV | Óptico Diplomado 2. ^a (años 2002 y 2003/2004). Vendedor de 1. ^a Oficial de Taller de 1. ^a Audioprotesista de 2. ^a Oficial Administrativo de 2. ^a Oficial de 2. ^a Mantenimiento y Servicios. Escaparatista/Rotulista. | 144.138/ 146.138 | 866,29/ 878,31 |
| V | Óptico Diplomado en prácticas. Técnico Audioprotesista. Vendedor de 2. ^a Oficial de Taller de 2. ^a Cajero. Oficial Administrativo de 3. ^a Oficial de 3. ^a Mantenimiento y Servicios. | 132.324 | 795,28 |
| VI | Auxiliar Administrativo de 1. ^a Ayudante de Ventas. Ayudante de Taller. Ayudante de Mantenimiento y Servicios. | 125.324 | 753,21 |
| VII | Auxiliar Administrativo de 2. ^a Auxiliar de Mantenimiento y Servicios. Conserje/Ordenanza/ Subalternos. | 115.930 | 696,75 |
| VIII | Personal con contrato de interinidad. Personal con contrato de formación. Aprendices. | 95.000 | 570,96 |

Esta tabla se actualizará con el incremento del IPC vencido del año 2001 para su aplicación en el año 2002.

ANEXO II

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



827

ORDEN de 28 de noviembre 2001 por la que se clasifica la Fundación Juan Zurita, como de fomento de la economía, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Juan Zurita. Vista la escritura de constitución de la Fundación Juan Zurita instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, don Félix Pastor Ridruejo, el 18 de julio de 2001, con el número 2.335 de su protocolo, por la Asociación Patronal de Comerciantes de Electrodomésticos de Mallorca, representada por su Presidente, don Bernardo Bonet Cardell; Federación Española de Comerciantes de Electrodomésticos, representada por su Presidente, don Miguel Devesa Vilalta; la Asociación y Gremio de Comerciantes de Electrodomésticos, representada por su Presidente, don Juan Morla Oliver; don Julio César Rosa Laguna, representado por doña Rosa María del Carmen Hernanz de Antonio; Asociación de Comerciantes de Electrodomésticos Mayoristas y Autónomos, representada por su Presidente, don Carlos Reoyo Jiménez; Asociación de Técnicos de Electrodomésticos, representado por don José Manuel Fernández Gutiérrez.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 12.561,15 euros, cantidad que ha sido aportada por la fundadora y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Bernardo Bonet Cardel.
Vicepresidente 1.º: Don Miguel Devesa Vilalta.
Vicepresidente 2.º: Don Francisco Javier Herrero Gómez.
Vocales:

Don Juan Morla Oliver.
Doña Rosa María del Carmen Hernanz de Antonio.
Don Luis Gómez-Centurió Jiménez.
Don Amado Edo Omeda.
Don Carlos Reoyo Jiménez.
Don José Saldaña Romero.
Don José Manuel Fernández Gutiérrez.
Don José Manuel Bermejo Fernández.

Ha sido designado Secretario no patrono don Antonio Linares Gutiérrez.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4.º de los Estatutos, radica en la calle Abtao, número 11, de Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6.º de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tiene por objeto el fomento de la economía e investigación en general y específicamente en el sector del comercio de electrodomésticos y electrónico de consumo. En ningún caso la fundación realizará actividades mercantiles en el desarrollo de su actividad principal.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constandingo expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/96, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, 140/1997, de 31 de enero; 2288/1998, de 23 de febrero, y 692/2000, de 12 de mayo.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Secretaria general de Asuntos Sociales es competente para resolver el presente expediente en uso de las atribuciones que en orden al ejercicio del Protectorado y Registro de fundaciones tiene delegadas del Titular del Departamento por Orden Ministerial de 21 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), corregida por la Orden Ministerial de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27) y modificada