MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

17070 *RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2004, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se corrige error en la de 17 de septiembre de 2004, por la que se determinan los partidos de fútbol que integran los boletos de la apuesta deportiva de las jornadas 9.ª a la 16.ª de la Temporada 2004-2005.*

Detectado error en la inserción de la Resolución de fecha 17 de septiembre de 2004, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se determinan los partidos de fútbol que integran los boletos de la Apuesta Deportiva de las jornadas 9.ª a la 16.ª de la Temporada 2004-2005, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 236, de 30 de septiembre de 2004.

Donde dice:

Pág. 32646:

Jornada 10.ª (Selecciones y 2.ª División A).

Debe decir:

Jornada 10.ª (1.ª y 2.ª División A).

Donde dice:

Pág. 32647:

Jornada 15.ª (Selecciones y 2.ª División A).

Debe decir:

Jornada 15.ª (1.ª y 2.ª División A).

Madrid, 30 de septiembre de 2004.—El Director general, P. D. de firma (Resolución de 8 de julio de 2004), el Director comercial, Juan Antonio Cabrejas García.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17071 *RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa General Óptica, S. A. 2004-2006.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa General Óptica, S. A. 2004-2006 (Código de Convenio n.º 9013842) que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros 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, 14 de septiembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GENERAL ÓPTICA, S. A. 2004-2006

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *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, sea cual sea su actividad, en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2.º *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».

Asimismo podrán quedar excluidos del presente convenio los trabajadores con una relación laboral común, que tengan encomendada la función directiva de la compañía, (comité de dirección, comité de gestión y comité de ventas), previo acuerdo entre la empresa y los antedichos, durante el tiempo que desarrollen dichas funciones. El cese por cualquier causa en las referidas funciones que no conlleve la extinción definitiva de la relación laboral, supondrá la inclusión automática del trabajador en el ámbito de aplicación del presente convenio en las condiciones laborales y retributivas vigentes en dicho momento para la categoría que ostentaba el trabajador cuando quedó excluido.

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

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, y su duración será de tres años, hasta el 31 de Diciembre de 2006.

Artículo 4.º *Denuncia y prórroga.*

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

Artículo 5.º *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, 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.

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 este convenio colectivo.

Artículo 6.º *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.º *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.º *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre la empresa y sus trabajadores con carácter preferente.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 9.º *Organización.*

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

Artículo 10.º *Pluralidad de Funciones.*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre niveles, dentro del grupo, y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa, por lo que con absoluto respeto al nivel y al salario, y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán las funciones que les indique la empresa, aunque correspondan a distintos niveles, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de ésta, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y preferentemente a lo relativo a su formación profesional.

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

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 11.º *Calendario Laboral y distribución de la jornada.*

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

Artículo 12.º *Jornada de Trabajo.*

1. La jornada de trabajo ordinaria tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, entendida ésta como todos los días laborables de la semana (de lunes a sábado), de promedio en cómputo anual, no pudiendo superarse en situaciones especiales (vacaciones, horario de verano y bajas imprevistas, dándose cuenta, para este último caso, a los representantes de los trabajadores), las 45 horas semanales, con el descanso semanal mínimo de un día y medio establecido en este Convenio, y sin que en el cómputo anual exceda de 1770 horas, incluyéndose el tiempo dedicado a la realización de inventarios, durante el periodo de vigencia del presente convenio. Esto no prejuzga el horario comercial que será determinado por la Dirección de la empresa.

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

En las jornadas continuadas de 6 horas o más, se establecerá un período de descanso de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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

2. La empresa y los representantes de los trabajadores, y en ausencia de éstos los trabajadores afectados, negociarán conjuntamente las fechas en que se realizarán los descansos necesarios para no superar, en ningún caso la jornada anual pactada.

Dichos descansos se realizarán en medias jornadas o jornadas completas, salvo que el período a compensar sea inferior.

Los actuales sistemas de rotación para los disfrutes de los descansos semanales continuarán vigentes, no obstante, y dada la necesidad de optimizar la organización y de alcanzar el mayor nivel de equidad interna, se abre a petición de los trabajadores, para cada centro de trabajo o plaza, la posibilidad de acordar otros sistemas de rotación, tendentes a la homogenización de las condiciones del colectivo afectado, mediante el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores y, en su ausencia, de la mayoría de la plantilla afectada con la empresa.

Individualmente, y con una antelación de un mes, se confirmarán los días concretos a disfrutar estos descansos.

Para garantizar la mejor cobertura comercial los horarios laborales se podrán flexibilizar hasta 30 minutos sobre el horario de apertura y cierre de la tienda, incorporándose dicha flexibilidad en el calendario laboral anual. No obstante lo anterior, los excesos que en cómputo anual, pudieran producirse sobre la jornada máxima, como consecuencia de la atención al público presente en la tienda a la hora del cierre de la misma, se acumularán a efectos de su compensación en medias o jornadas completas.

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. No están obligados a asistir los trabajadores que disfrutaran de su descanso semanal o aquellos cuya presencia no estuviera prevista para esa jornada.

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

Artículo 13.º *Descanso semanal.*

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

Artículo 14.º *Vacaciones.*

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

a) 25 días laborables para el personal de Servicios Centrales (SSCC) y talleres. Su cómputo será de 5 días semanales.

b) 28 días laborables para el personal de tiendas y centros comerciales. Su cómputo será de 6 días semanales.

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

En el período comprendido entre el 15 de junio al 30 de septiembre, la empresa tendrá la obligación de conceder dos semanas consecutivas, como mínimo, de vacaciones.

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

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

3. Los días de baja por incapacidad temporal con hospitalización, producidos en los períodos de vacaciones, no se contabilizarán como disfrutados por los trabajadores afectados, siempre que estén debidamente justificados, pudiendo disfrutarse posteriormente dentro del año natural.

Artículo 15.º *Permisos.*

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

a) Por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho del trabajador o trabajadora, 15 días naturales.

En el caso de Parejas de Hecho Registradas, tendrán que haber transcurrido un período mínimo de 4 años desde el anterior permiso.

Modo de justificación: Libro de familia o certificado oficial.

b) 1 día natural por matrimonio de hijos, padres, hermanos o cuñados.

Modo de justificación: Documento que acredite el hecho.

c) 2 días por nacimiento , acogimiento o adopción de hijos o hijas, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de la inscripción en el Registro Civil y que podrán ampliarse a dos días más en caso de intervención quirúrgica (cesárea).

Cuando por motivo de acogimiento o adopción, el trabajador necesite realizar un desplazamiento a una distancia superior a 50 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo podrá ampliarse hasta dos días consecutivos más.

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

d) 2 días naturales por hospitalización (excepto parto y cesárea), 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 2 días consecutivos más. Cuando afecte a padres, hijos o cónyuge, se amplía un día más en ambos casos.

Modo de justificación: Justificante médico que acredite el hecho.

e) 2 días por traslado del domicilio habitual.

Modo de justificación: Documento que acredite el hecho.

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

g) 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% de las horas laborales en un período de 3 meses, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Modo de justificación: Justificante de la asistencia.

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

i) 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 de trabajo definida en este convenio.

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

Modo de justificación: Justificante que acredite el hecho.

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

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

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

b) El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrá disfrutar durante un período máximo de un año de un permiso con reserva de puesto de trabajo, por motivos de estudios.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 16.º *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 17.º *Periodo de prueba.*

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

Niveles del 1 al 2: seis meses.
Niveles del 3 al 4: 45 días.
Ópticos cualquier nivel: dos meses.
Resto de personal: un mes.

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

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

Artículo 18.º *Ceses voluntarios.*

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

Niveles 1 al 2 2 meses.
Ópticos cualquier nivel 45 días.
Niveles 3 al 5 , excepto ópticos 1 mes.
Resto personas 15 días.

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

Artículo 19.º *Contratos de trabajo.*

19.1 Contrato eventual.

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

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

Que se produzca una situación excepcional, transitoria o urgente, que afecte al ritmo de trabajo, previa justificación a los representantes de los trabajadores, de estas causas.
Por campañas promocionales.
Por periodos vacacionales del personal.
Por campañas de apertura.
Para la sustitución de los permisos recogidos en este convenio, incluyendo la posible acumulación del tiempo de lactancia.

La duración máxima de estos contratos de trabajo será de 6 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses. Este periodo de referencia se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del presente contrato.

19.2 Contrato de relevo y jubilación parcial.

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

Se entiende por trabajador relevado, aquel que concierta con la empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de 25% y un máximo de un 85%, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social y le falten, como máximo, 5 años para acceder a la misma, según la edad legalmente establecida.

Este trabajador pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, que deberá ser como mínimo del 15% y que podrá estar concentrada en un periodo temporal concreto del año. Este contrato y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador la prestación por su jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato con dichos trabajadores, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simul-

táneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese un contrato de duración determinada en la misma empresa (trabajador relevista).

A este trabajador relevista la empresa le podrá realizar un contrato indefinido o de duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación total.

En cuanto a la jornada, el contrato de relevo podrá realizarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con el trabajador sustituido.

Cualquier modificación legislativa en relación con esta modalidad contractual que se produzca durante la vigencia del presente convenio, se entenderá incorporada automáticamente a lo desarrollado en este artículo.

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

CAPÍTULO V

Política salarial

Artículo 20.º *Conceptos retributivos*

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

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

Artículo 21.º *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.

Se detalla en el Anexo I del presente convenio las tablas salariales con los importes correspondientes para cada uno de los grupos y niveles profesionales.

Artículo 22.º *Complemento salarial personal.*

El personal que a 31 de diciembre de 2003 tuviera complemento salarial personal, éste será incrementado con el IPC vencido correspondiente al año 2003.

Para el resto de la vigencia del presente Convenio Colectivo, se seguirá la evolución pactada en el art. 25 del presente Convenio.

Los importes a 31 de diciembre de 2003 por concepto de antigüedad, incrementados con el IPC vencido de dicho año, se incorporan, a partir de la entrada en vigor de este convenio, al complemento salarial personal.

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, salvo el importe que el trabajador tuviera acreditado hoy, así como su teórica evolución por el efecto del IPC, por el concepto de antigüedad.

Artículo 23.º *Sistemas de Incentivos.*

23.1 Personal de Tiendas.

23.1.1 Incentivo sobre ventas.

Se mantiene el 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% para las tiendas que abren el sábado por la tarde y en un 4,5% 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 2004 se establecen en función de los niveles profesionales:

Nivel I	264,45 Euros.
Nivel II	228,38 Euros.
Nivel III	168,28 Euros.
Nivel IV	138,23 Euros.
Nivel V	108,18 Euros.
Nivel VI	90,15 Euros.

Para el resto de años de vigencia del convenio colectivo los importes establecidos serán revisados con el IPC previsto para cada uno de los años.

Para el 2004 y trimestralmente, en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre, se efectuará la regularización correspondiente al trimestre natural anterior.

A partir del 1 de enero de 2005 la regularización se realizará mensualmente, liquidándose los incentivos a mes vencido.

Para cada centro de trabajo o zona 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.

23.1.2 Incentivo mejora.

Para el año 2004 la empresa abonará un incentivo anual en función de la consecución de aquellos objetivos comerciales que se fijan en el Acta Anexa al presente Convenio.

Para el resto de años de vigencia del convenio, la Dirección de la Empresa anualmente, y de acuerdo con el presupuesto, las necesidades estratégicas de la compañía y la propia experiencia del nuevo sistema, fijará los objetivos, con la participación del Comité Intercentros.

Estos objetivos y los indicadores de valoración deberán ser publicados por la empresa dentro del primer trimestre del año.

El importe de este incentivo se hará efectivo en un solo pago, en el mes de febrero del siguiente año, proporcionalmente al tiempo trabajado, sin distinción de categorías entre el personal (con contrato indefinido o en prácticas) activo a la fecha del pago.

23.2 Personal de Taller.

La cantidades percibidas en el año 2003 por los conceptos incentivos consolidados y primas se verán incrementadas en el año 2004 con el porcentaje del IPC vencido del año anterior. A partir de enero del 2005 estas cantidades se pagarán con la denominación «incentivos consolidados».

Así mismo se mantiene un «incentivo anual» para todo el personal de taller de 224,46 euros. La percepción de este incentivo estará vinculada a la consecución de los objetivos que, anualmente y de acuerdo con el presupuesto y con las necesidades estratégicas de la compañía, fije la Dirección de la misma con la participación del Comité Intercentros.

Estos objetivos y los indicadores de valoración deberán ser publicados por la empresa dentro del primer trimestre del año.

El importe de este incentivo se hará efectivo en un solo pago, en el mes de febrero del siguiente año, proporcionalmente al tiempo trabajado, sin distinción de categorías entre el personal (con contrato indefinido o en prácticas) y activo a la fecha del pago.

23.3 Personal de Servicios Centrales.

Para el personal de Servicios Centrales que a 31 de diciembre de 2003 venían percibiendo incentivos de producción mensuales y prima trimestral, para el año 2004 continuarán percibiendo las mismas cantidades económicas revisadas con el porcentaje del IPC vencido del año anterior.

A partir de enero del 2005 estos incentivos pasan a denominarse «incentivo consolidado» y se hará efectivo en 16 pagos iguales a lo largo del año, coincidiendo con los doce pagos mensuales y las cuatro pagas extraordinarias.

Artículo 24.º *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

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

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

e) Paga por matrimonio o pareja de hecho. Para su percepción será necesario acreditar un año de antigüedad en la empresa y tener un contrato de carácter estable (indefinido o prácticas). Esta paga sólo se percibirá en una ocasión.

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

Artículo 25.º *Incremento Salarial.*

A partir del año 2005 y siguientes de la vigencia del presente convenio colectivo, los conceptos retributivos siguientes: Salario Base, Complemento Salarial Personal, Incentivos Consolidados, Plus en domingos y festivos y Dietas y desplazamientos, se incrementarán en un porcentaje igual a la previsión del Índice de Precios al Consumo del Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, para cada uno de esos años.

Para el supuesto de que el valor del Índice General de Precios al Consumo, constatado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, al final de cada uno de los años señalados anteriormente, fuera diferente al previsto se procederá a la correspondiente regularización a todo el personal, que estando en alta en la empresa el 1.º de enero de cada ejercicio permanezca en la empresa a la fecha de la regularización, actualizándose las tablas salariales del presente convenio y procediéndose al cálculo y liquidación de los correspondientes diferenciales por tal motivo, excepto los conceptos de Plus en domingos y festivos y Dietas y desplazamientos.

Artículo 26.º *Retribución del trabajo en domingos y festivos.*

Tal y como se viene realizando hasta la fecha el trabajador que preste sus servicios en domingos o en festivos será compensado económicamente. Para una jornada de 6 a 8 horas se abonarán 89,79 euros y para una jornada de más de 8 horas se abonarán 96,20 euros, más un descanso igual a las horas trabajadas (excepcionando el colectivo de Help Desk cuyo calendario laboral ya incluye, la prestación ordinaria de trabajo en domingos y festivos). Los citados importes entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio.

La empresa designará el número de personas necesarias por grupo y nivel 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 puedan cubrir los puestos de trabajo necesarios para la apertura.

Artículo 27.º *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 16,04 euros para la comida o la cena y una dieta entera de 35,27 euros para desayuno, comida y cena, cuando pernocten en su domicilio. Cuando además de realizar las dos comidas fuera y pernocten fuera de su domicilio percibirán una dieta completa de 63,49 euros.

Artículo 28.º *Mejora de prestaciones.*

A partir de enero del 2005, en el caso de incapacidad temporal, accidente de trabajo o maternidad, la empresa completará, en su caso, las percepciones por prestación de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de la retribución de los siguientes conceptos: Salario Base, complemento salarial personal, incentivos consolidados y prima mensual garantizada que el trabajador tenga acreditados en ese momento.

Este complemento se abonará durante un periodo máximo de un año de manera continuada (mismo proceso) y, para generar derecho al mismo, se precisará acreditar al menos seis de antigüedad en la empresa. Para aquellos casos que vinieran percibiendo este complemento durante el 2004, se tendrá en cuenta dicho periodo a efectos del cómputo de los 360 días, dejando de tener dicho derecho una vez superado el límite aquí fijado.

Para tener derecho a este complemento de nuevo, una vez agotado el derecho por percepción del complemento durante 360 días, continuadamente o de forma alterna, el trabajador deberá acreditar no haber superado, a nivel individual, un absentismo superior al 4% de su jornada hora, a trabajar durante el periodo de los tres meses naturales anteriores.

A efectos del cómputo de los 360 días de carencia arriba referenciados, se excluirán, expresamente, los causados por situación de maternidad.

CAPÍTULO VI

Clasificación Profesional

Artículo 29.º *Clasificación profesional. Criterios generales.*

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

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

Artículo 30.º *Clasificación organizativa.*

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

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

Grupos profesionales:

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

El personal destinado a los puntos de venta tendrán como componente de su prestación laboral también aquellas funciones y tareas adjetivas que se desarrollan en la tienda. A título enunciativo se comprenden todas aquellas referidas a: escaparatismo, inventarios, paneles, clasificación, ordenación de los productos, montajes, módulo de urgencias, etc.

Talleres: En este grupo están comprendidos las funciones de petición de materiales a proveedores según pedidos de la tiendas, clasificación del material recibido, biselado y montaje y ajustes, de acuerdo con las especificaciones de los pedidos, reparaciones de monturas y envío y clasificación a las tiendas, así como el soporte administrativo y documental de estas funciones, etc.

Servicios Centrales: Comprende las funciones de soporte administrativo, técnicos de departamento, almacenes, servicios auxiliares (mantenimiento, telefonía, mensajería, ...), etc.

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

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

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

La concreta atribución de cada trabajador a cada una de los grupos profesionales definidos anteriormente se hará en función de la prevalencia de actividades en el conjunto de la prestación laboral.

Niveles profesionales:

Los niveles profesionales comprenden el conjunto de categorías existentes actualmente en la empresa y las que puedan crearse de nuevo en función de las nuevas especificaciones de los concretos puestos de trabajo.

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

La clasificación profesional y las correspondientes tablas salariales se incorporan al presente Convenio en el Anexo número I.

Artículo 31.º *Clasificación profesional inicial. Ascensos de categoría.*

Ingreso en la empresa:

Con carácter general el personal de nuevo ingreso se incorpora a la empresa mediante su adscripción al Nivel VII, sin perjuicio de que por

la necesidad de título oficial habilitante o requerimiento del puesto de trabajo sea encuadrado en cualquiera de los otros niveles de la clasificación.

Promoción profesional:

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

Todos los ópticos con una antigüedad en la empresa y en dicha función 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.

Para el año 2005, el personal de Taller y Tiendas con una antigüedad superior a cinco años pasará automáticamente al nivel V , con la tablas salariales vigentes, y al cumplir los diez años de antigüedad ascenderán automáticamente al nivel IV.

A partir del 1 de enero del 2006, las promociones referidas a Servicios Centrales, Tiendas y Talleres de los niveles VI y VII, promocionarán automáticamente al cumplirse cinco años en el nivel inferior (excepto el personal de tiendas del nivel VII, que en seis meses promocionarán al nivel VI).

Las promociones para todo el personal, a los niveles IV y III, a partir de 1 de enero de 2006 se realizarán de acuerdo con los siguientes criterios:

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

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

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 32.º *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 33.º *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 34.º *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 35.º *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 36.º *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto, robo o malversación, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas de sus compañeros de trabajo o de clientes.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. 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 37.º *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 (excepto la amonestación verbal), graves o muy graves, serán comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan; de este escrito se dará copia a la representación legal de los trabajadores.

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

Artículo 38.º *Sanciones.*

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

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

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

Artículo 39.º *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 40.º *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 41.º *Solución alternativa de conflictos laborales.*

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

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

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

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

Artículo 42.º *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.º *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.º *Comité Intercentros.*

Reglamento de constitución y funcionamiento:

44.1 Definición del Comité Intercentros.

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

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 mismo 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 dejaran de serlo:

a) Por dejar de ser miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

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

Las bajas serán cubiertas por la persona que designe el sindicato, o candidatura, al que representa según lo estipulado en el artículo 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 2 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 esta.

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 mismo 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 distribuirlas a los miembros del Comité Intercentros con la mayor brevedad, publicándolas a continuación en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo.

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

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

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.º *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 aquella 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:

a) Evaluación de riesgos.

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

b) Vigilancia de la Salud.

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

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, 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.

c) Protección a la maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajada afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Disposicion adicional primera. *Pluses personales.*

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

Disposicion adicional segunda. *Adaptación nueva clasificación profesional.*

Todas las adaptaciones derivadas de la aplicación del presente convenio serán efectivas con fecha 1 de enero de 2005.

Disposicion adicional tercera. *Revisión IPC 2004.*

Excepcionalmente, para garantizar el poder adquisitivo en el año 2004, dado que se modifica el sistema de revisiones salariales, pasando del sistema actual de IPC vencido al de IPC previsto más cláusula de revisión, en el caso de que el IPC real del 2004 fuera superior al incremento del 2,6% (ya efectuado enero de 2004) se procederá del siguiente modo:

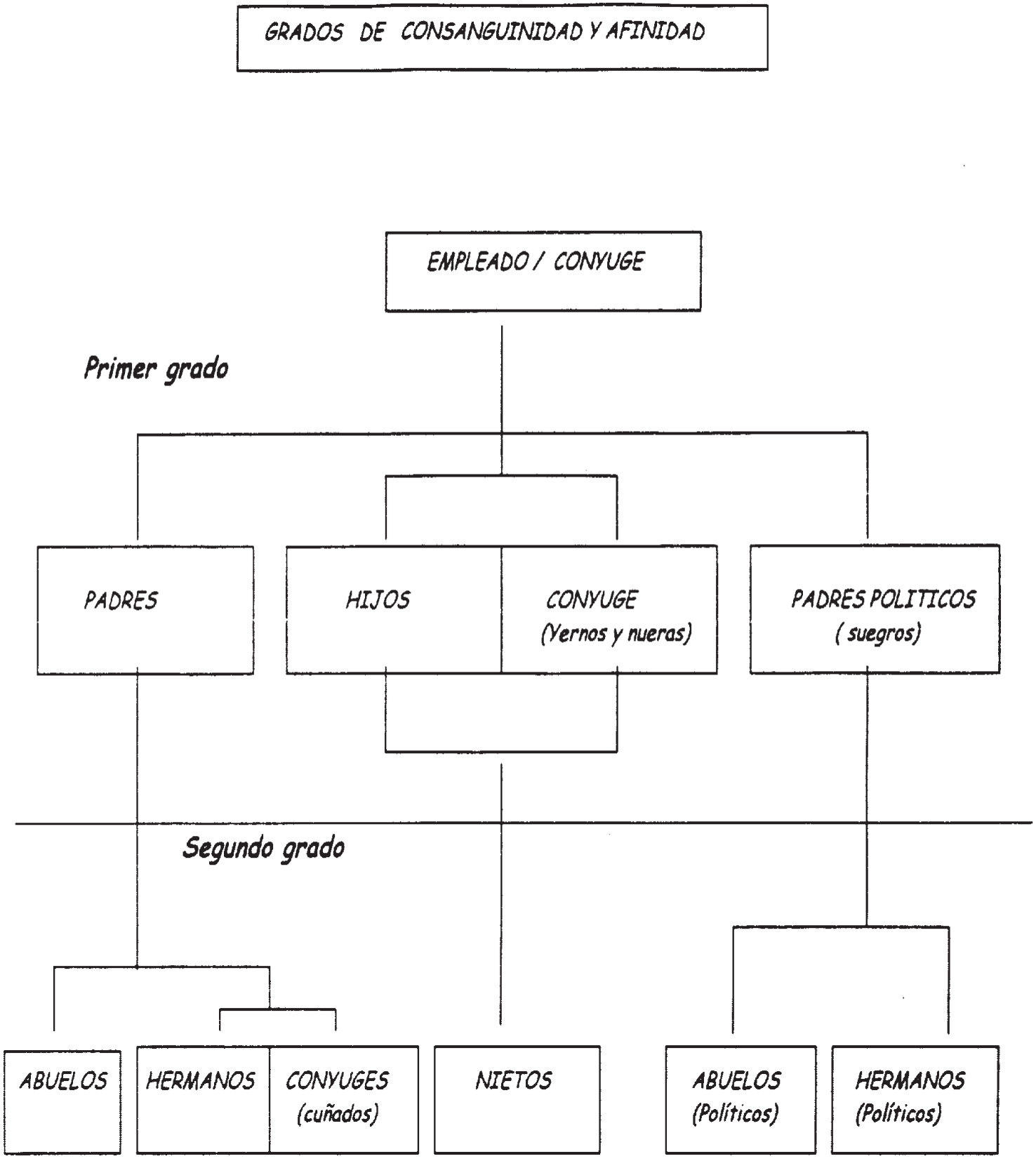
Hasta un 3%, la diferencia se aplicará, con efectos uno de enero de 2004, a los siguientes conceptos salariales: salario base, complemento salarial personal e incentivos consolidados.

La posible diferencia superior al 3%, se adicionará al IPC previsto para el 2005 para el incremento de dicho año.

TABLAS SALARIALES VALORES 2004

	Salario base	Incentivos
Nivel I	1.373,02 €	264,45 €
Nivel II	1.249,72 €	228,38 €
Nivel III	1.110,20 €	168,28 €
Nivel IV	962,50 €	138,23 €
Nivel V	871,52 €	108,18 €
Nivel VI	825,41 €	90,15 €
Nivel VII	763,53 €	0,00 €
Nivel VIII	625,69 €	0,00 €

ANEXO II


GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD
EMPLEADO / CONYUGE
Primer grado
PADRES
HIJOS
CONYUGE
(Yernos y nueras)
PADRES POLITICOS
(suegros)
Segundo grado
ABUELOS
HERMANOS
CONYUGES
(cuñados)
NIETOS
ABUELOS
(Políticos)
HERMANOS
(Políticos)