

Dimarts, 1 d'octubre de 2013 - Número 226

Administració Autònoma

2013-10390

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 25 de setembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç al menor d'òptiques de la província de Tarragona, per als anys 2011-2012 (codi de conveni núm. 43002185012001).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç al menor d'òptiques de la província de Tarragona, subscrit per la part empresarial per l'Associació Provincial de comerç al detall d'òptiques i per part dels treballadors pel sindicat CCOO, en data 24 de maig de 2013, i presentat per les mateixes parts en data 13 d'agost de 2013 i 18 de setembre de 2013, respectivament, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç al menor d'òptiques de la província de Tarragona per als anys 2011-2012 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 25 de setembre de 2013.

Carme Mansilla Cabré. Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del sector del comercio al detalle de ópticas de la provincia de Tarragona para los años 2011-2012

Introducción

Como principio general de este Convenio, las partes negociadoras hacen constar expresamente que a todas las referencias contenidas en el texto en relación con los trabajadores, son de aplicación los principios de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo que establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores sobre la no discriminación de las relaciones laborales.

Capítulo Primero

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

Este Convenio es de aplicación a todos los trabajadores y empresas del sector del comercio al detalle de ópticas que presten servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Tarragona, tanto si tienen el domicilio social esta provincia como si no lo tienen incluyéndose las grandes superficies y centros comerciales, con sus talleres anejos de montaje, manipulación, mantenimiento y reparación situados en la provincia de Tarragona.

Artículo 2. Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña. La duración de este Convenio será de dos años, el 2011 y 2012, y finalizará el 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2011.

Artículo 3. Prórroga

Este Convenio se prorrogará por el mismo periodo que se suscribe, si no es denunciado antes de su vencimiento, o cualquiera de sus prórrogas, por una de las partes, con una antelación mínima de un mes y por comunicación escrita a la otra parte. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, dicho convenio colectivo no perderá su vigencia, salvo que se acuerde la aplicación de un convenio colectivo de ámbito superior.

Artículo 4. Absorción y compensación

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

Se exceptúan de la absorción y compensación en su totalidad en el cómputo anual los incrementos reflejados en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 5. Garantía ad personam

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Ambas representaciones convienen que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto que la autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, este 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.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Organización

La organización del trabajo, incluida la distribución, es facultad de la Dirección de la empresa, siendo de aplicación al respecto las normas establecidas en el vigente Estatuto de los trabajadores. Con carácter previo a la introducción de nuevas tecnologías o a la modificación de las condiciones de trabajo motivadas por cambios en la organización del mismo, tendrá que realizarse una evaluación de los riesgos laborales que puedan originar tales cambios.

Artículo 8. Pluralidad de funciones

Con absoluto respeto de la categoría y salario y con carácter no habitual, salvo que se pacte expresamente, todos los trabajadores realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a categorías distintas dentro del grupo profesional, 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 artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, especialmente respecto a los límites y garantías relacionadas con la titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral, el respeto a la dignidad del trabajador y las garantías retributivas referidas en el apartado tercero del artículo 39.3 del Estatuto de los trabajadores.

En todo caso, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible, si además del respeto a los anteriores límites y garantías, existen causas técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Para este supuesto, si la movilidad fuera descendente tendrá que venir justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo comunicarse dichas circunstancias a los representantes de los trabajadores.

En los supuestos de movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, el trabajador mantendrá la retribución de origen en caso de encomienda de funciones inferiores, o la retribución de las funciones que efectivamente realice cuando se trate de la encomienda de funciones superiores.

Artículo 9. Clasificación profesional

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio se clasifican 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 y calificación profesional.

En el caso de concurrencia habitual de un puesto de trabajo, de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores.

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, productos o la maquinaria.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando. En este último aspecto no se considerará como factor de mando la supervisión y ordenación sobre un colectivo inferior a cinco personas.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistema de clasificación: Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional, que determinará la clasificación organizativa de cada trabajador.

Grupos profesionales

Grupo profesional 1

1. Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adaptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

Toma decisiones y participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de estos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Director general
- Óptico diplomado-Director técnico general

Grupo profesional 2

Criterios generales. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen las funciones que supongan responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1 o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad y también la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con un grado de autonomía muy alto, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo. En el caso de que legalmente tuviere que estar colegiado en el ejercicio deberá cumplir los requisitos legalmente establecidos.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Jefe superior.
- Encargado general en empresas con varios establecimientos.
- Optometrista-Óptico diplomado que dirige el establecimiento.

Grupo profesional 3

Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas las categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Jefe de sección
- Optometrista-Óptico diplomado titular

Grupo profesional 4

Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP2, completada con una experiencia dilatada en el puesto.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Óptico diplomado
- Oficial de 1ª administrativo/a
- Oficial de 1ª de taller
- Programador/a
- Dependiente/a mayor

Grupo profesional 5

Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo la supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP2, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Óptico diplomado en prácticas
- Oficial de segunda administrativo/a
- Dependiente/a de primera
- Oficial de segunda de taller
- Cajero/a
- FP Óptica y audioprotesista

Grupo profesional 6

Criterios generales. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por la supervisión directa o sistemática.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a EGB o FP1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Auxiliar administrativo/a
- Auxiliar de caja
- Ayudante de taller
- Auxiliar de almacén
- Auxiliar de ventas (anterior dependiente/a de segunda)

Grupo profesional 7

Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o FP1.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Auxiliar administrativo/a de segunda
- Repartidor
- Ascensorista
- Conserje
- Ayudante dependiente/a

Grupo profesional 8

Criterios generales. Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y no necesitan de formación específica salvo de la necesaria de un periodo de adaptación.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar, certificado escolar o similar.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas las categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Peón
- Mozo de tienda
- Mozo de taller
- Mozo de almacén
- Personal de limpieza
- Aprendiz/a de segundo año

Capítulo III

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 10. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, sin que en cómputo anual pueda exceder de 1.778 horas, sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la empresa.

En las jornadas continuadas, se establecerá un tiempo de descanso de una duración mínima de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A los efectos de lo expresado en este artículo, se entiende por jornada continuada la ejercida ininterrumpidamente, siempre que esta sea igual o superior a 6 horas, sin descanso para la comida. En consecuencia, en los casos de empresas con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de los trabajadores para la comida, no tendrán la consideración de jornada continuada.

Las empresas y los representantes de los trabajadores y en ausencia de éstos los trabajadores afectados por el presente Convenio, negociaran las compensaciones por los excesos que en cómputo anual pudieran producirse sobre la jornada máxima laboral, como consecuencia de la atención al público presente en la tienda a la hora del cierre de la misma.

Dicha negociación se llevará a cabo durante el último mes del año a petición de las partes. Si no hay acuerdo, el posible tiempo excedente se disfrutará en días completos o fracción de día completo, durante el siguiente ejercicio a petición del trabajador o trabajadora.

Se considerará que las empresas que tuviesen convenidas condiciones económicas superiores en un 25% a las pactadas en este Convenio y siempre que no se exceda de diez minutos después de la hora de cierre, quedarán exentas de la compensación prevista en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre jornada máxima legal.

Aquellas empresas que a la aprobación de este Convenio tuvieran establecido un sistema propio de compensación, éste mantendrá su vigencia, salvo acuerdo entre las partes.

Las empresas que por costumbre o tradición disfrutaran de algún día festivo concreto, al margen de las fiestas oficiales, se mantendrá su vigencia.

Los días 24 y 31 de diciembre los establecimientos permanecerán cerrados a partir de las 19 horas.

Artículo 11. Calendario laboral y jornada flexible

En cada empresa o centro de trabajo se confeccionará en el primer trimestre de cada año un calendario laboral anual para la distribución de la jornada de trabajo.

Durante los periodos punta de producción podrá realizarse una jornada máxima de 9 horas diarias durante un periodo máximo de 8 semanas al año. El periodo punta de producción se notificará al trabajador con 7 días de antelación y simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

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

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

Esta distribución irregular deberá respetar el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, así como el día y medio de descanso semanal, y no deberá superar las 9 horas diarias de trabajo efectivo. En aquellos supuestos en que la distribución de la jornada contemple la apertura de la tarde de los sábados, las partes establecerán, de común acuerdo, los sistemas compensatorios, tanto la compensación económica como las libranzas.

Este artículo no será de aplicación a gestantes o personas con jornada reducida por alguno de los supuestos legalmente establecidos o regulados en el presente convenio colectivo.

Artículo 12. Descanso semanal

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

Si no hay acuerdo expreso con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, en el caso de que este descanso no coincida con la tarde del sábado y día completo del domingo se tendrá derecho a un plus de 19,99 euros semanales.

El importe del plus tiene que actualizarse anualmente de acuerdo con el incremento del IPC del año anterior.

Podrán pactarse otras fórmulas de descanso semanal, de común acuerdo entre las partes, respetando los límites establecidos en el artículo 37.1 ET.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación de este Convenio.

Artículo 13. Vacaciones

Todos los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes: Las vacaciones serán de treinta días naturales o veinticuatro días laborables, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, siempre y cuando no coincidan en periodos de máxima actividad debidamente justificados, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

Para las empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el periodo de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en este artículo. Entre las empresas 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 periodos indicados.

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

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación de este Convenio.

Cuando el periodo de vacaciones fijados en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con alguna de las situaciones a las que alude el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el mismo.

Artículo 14. Permisos

1. 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) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Este apartado será de aplicación a las uniones de hecho, siempre que las mismas fueran llevadas a cabo de conformidad con las diversas leyes de reconocimiento de las mismas aplicables en cada Comunidad Autónoma.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos o hijas, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de inscripción en el Registro Civil. Este permiso se ampliará en un día más en caso de intervención quirúrgica (cesárea).

Así mismo, dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave diagnosticada por el facultativo o muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se amplía en un día más en caso de enfermedad grave con hospitalización de los padres, hijos o cónyuge.

En situaciones excepcionales (muerte), puede ampliarse esta licencia sin retribución, mediante acuerdo entre trabajadores y la empresa.

En el caso de enfermedad grave con hospitalización o sin, se tienen que disfrutar los días a lo largo del período de la enfermedad y con fijación previa de estos días.

Así mismo, dos días en los casos de adopción de hijo, a contar desde la fecha de entrega de este.

Si, por estos motivos, el trabajador tiene que desplazarse a una distancia superior a 80 Kilómetros de su domicilio habitual, el periodo es de hasta cuatro días.

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

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se actuará de acuerdo con lo que ésta disponga 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 del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

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

g) Por el tiempo indispensable para acompañar a la visita médica de los hijos menores o discapacitados.

h) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que coincida con el día laborable para el trabajador.

2. Las trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a disfrutar a la finalización del permiso de paternidad o maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en el apartado 2 y 3 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. Las licencias que componen este artículo tienen su aplicación, igualmente, en caso de convivencia probada entre personas siempre que esta situación se haya manifestado explícitamente a la empresa con anterioridad.

6. La reducción de jornada para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor al cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave vendrá regulada por lo prevenido en el artículo 37.5 del Estatuto del trabajador.

Capítulo IV Contratación

Artículo 15. Contrato de trabajo en prácticas

Ámbito: Para todos los trabajadores en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resulten de aplicación de acuerdo a lo prevenido en el artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores.

Duración: Mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de 2 años.

Periodo de prueba 2 meses, para las titulaciones de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, y 1 mes, para las titulaciones de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.

Retribución: Para aquellas categorías cuya retribución específica no esté contemplada en la tabla salarial en su condición de prácticas, el salario será del 75% para el primer año de contratación y del 85% para el segundo año, del salario fijado en la tabla salarial para la categoría correspondiente.

Para el resto de condiciones de trabajo se estará a lo prevenido en el artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. Contrato de trabajo para la formación y aprendizaje

Ámbito: Para todos los trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de la cualificación profesional requerida para la celebración de un contrato en prácticas en los términos a los que alude el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos: Discapacitados y colectivos en situación de exclusión social conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Número de contratos que podrán realizarse:

En centros de trabajo de hasta 5 trabajadores: 1 empleado en formación.

En centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, si existe plan formativo de empresa o ésta está acogida a uno agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10% de la plantilla.

Duración: mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de dos años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

Tiempo dedicado a la formación: Respetando el 15% de la jornada fijada en convenio, la cual se destinará a la formación.

Retribución: percibirán el salario correspondiente al nivel 8 de la tabla salarial anexa en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para el resto de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores y en el Real decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Artículo 17. Contratos de duración determinada

Contrato eventual. Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos recogidos en el artículo 15.1b) del Estatuto de los trabajadores, podrán tener una duración de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Contratación por obra o servicio determinado (artículo 15).

Se podrán llevar a cabo contrataciones acogiendo a esta modalidad para aquellos trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, conforme con la modalidad regulada en el artículo 15.1a) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 18. Período de prueba

Podrá pactarse en contrato y por escrito un periodo de prueba, sin exceder de los plazos siguientes:

Grupos profesionales 1 a 4: 6 meses.

Resto de personal: 2 meses.

Artículo 19. Preavisos

El trabajador deberá preavisar al empresario, con una antelación mínima de 15 días, antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo.

En caso contrario, se le descontará al trabajador, en el momento de liquidación, tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

En los contratos de obra o servicio las empresas tendrán la obligación de preavisar al trabajador con 15 días de antelación. En caso contrario, el empresario deberá abonar los días de retraso en el preaviso, en la liquidación de finiquito del trabajador.

Capítulo V

Condiciones económicas

Artículo 20. Conceptos retributivos

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

Salario base

Plus convenio

Gratificaciones extraordinarias

Artículo 21. Salario base

Será el establecido para cada grupo en las tablas salariales anexas, que tendrá la consideración de salario base mínimo. Para el año 2010, el aumento experimentado en la tabla salarial representa el 1,3% sobre la tabla del año 2009.

Artículo 22. Plus convenio (antigüedad)

Los trabajadores que tengan reconocido plus de antigüedad con anterioridad al 1 de enero de 2001, se les conservarán como un derecho adquirido la cantidad que hayan percibido. Considerando que se pactó la congelación en el Convenio colectivo del 2001, no se devengan nuevos pluses de antigüedad.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

El personal incluido en este Convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Beneficios: que se abonará antes del 31 de marzo de cada año.

Vacaciones: que se abonará antes del 30 de junio de cada año.

Navidad: que se abonará el 15 de diciembre de cada año.

Estas gratificaciones extraordinarias serán de un mes de salario base más el plus de convenio.

En el caso de que el trabajador no tenga una antigüedad de un año con anterioridad al vencimiento de cada paga, percibirá la parte proporcional de la misma.

Artículo 24. Garantía de incremento salarial

El personal afectado por el presente Convenio durante su vigencia no se aplicará ningún incremento.

Artículo 25. Cláusula de revisión

Durante la vigencia de este Convenio esta cláusula no será operativa.

Artículo 26. Dietas y desplazamientos

Se establece una media dieta de 11,54 euros y una dieta entera de 27,04 euros, para aquellos trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que desplazarse de su centro de trabajo habitual, siempre que el desplazamiento les impida efectuar la comida en su domicilio.

Los trabajadores que se encuentren afectados por lo establecido anteriormente, tendrán derecho a la compensación del mayor gasto que les suponga dicho desplazamiento. Si resulta necesaria la utilización del vehículo privado, se compensará con la cantidad de 0,235 euros por kilómetro recorrido.

Las cantidades se incrementarán según el IPC de cada año.

Artículo 27. Plus por trabajo en días festivos

Los trabajadores que presten sus servicios en los días festivos autorizados para la apertura de los establecimientos, recibirán como compensación especial un incremento del 40% sobre el precio de la hora normal de trabajo además de un plus festivo de 30 euros por día festivo trabajado.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 28. 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 este texto.

Artículo 29. Clases de faltas

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

Artículo 30. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
- b) 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.
- c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este abandono se originase perjuicio grave a la empresa o causara riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) Falta de aseo o limpieza personal cuando por este motivo pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender el público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 31. Faltas graves

Se consideran como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones sea cual sea la materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase vulneración manifiesta de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- f) Utilizar para uso privado artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
- i) La comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y con sanción o amonestación por escrito.

Artículo 32. Faltas muy graves

Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de 3 tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- g) Causar frecuentes peleas con los compañeros de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los maltratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- l) 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.
- m) La continuada y habitual falta de aseo personal de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- n) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez, serán constitutivos de falta grave.
- n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las leyes.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que sea dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
- p) El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.
- q) El acoso moral en el trabajo, se entiende como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc., que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro la ocupación o degradando el ambiente de trabajo.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos en los apartados p) y q) (sexual o moral), tiene que comunicarlo a la Dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores, para que una comisión designada de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores instruya el oportuno expediente que tiene que resolver en un plazo de 15 días a partir de la notificación para la parte interesada.

No comunicar a la Dirección las formas de acoso mencionadas se valorará para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en estos. La empresa tiene que proteger la continuidad del lugar de trabajo de la persona objeto de estas formas de acoso.

Artículo 33. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en este Convenio. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, al mismo tiempo, entregar una copia al Comité de Empresa o a los delegados de personal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 34. Sanciones máximas

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

En todo caso, las faltas derivadas de ausencias o retrasos injustificados al trabajo, llevarán implícito el descuento del costo total salarial del tiempo de trabajo perdido.

Artículo 35. Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para:

Faltas leves a los 10 días.

Faltas graves a los 20 días.

Faltas muy graves a los 60 días.

Todos estos días contarán a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo VII

Otras disposiciones

Artículo 36. Derechos sindicales

Quedan reconocidos a los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, los derechos establecidos en la legislación laboral vigente.

Artículo 37. Excedencias por maternidad y paternidad

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender cada hijo, tanto si es natural, adoptado o en régimen de acogida permanente o preadoptivo, incluidos los provisionales, a contar a partir del nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa.

También tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores que atiendan a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida. Cuando se trate de padres, cónyuge o hijos con ingresos inferiores a 1,5 veces el SMI, puede aplicarse 1 año más.

La excedencia prevista en estos apartados cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de este finaliza aquel que, si procede, se está disfrutando.

El periodo en que el trabajador se encuentre en situación de excedencia de acuerdo con lo que establece este artículo se computa a efectos de antigüedad. El trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional; por esta razón, el empresario la debe convocar, especialmente con motivo de la reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mencionado plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La solicitud de reingreso se efectuará necesariamente por escrito. La empresa se obliga a suscribir el oportuno justificante de recepción de la comunicación mencionada.

Artículo 38. Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de manera ininterrumpida, ampliables en caso de que el parto sea múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a criterio de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo expresado anteriormente y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar para que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a criterio del trabajador, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de suspensión es, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de de edad cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o porqué provienen del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a criterio de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o tiempo parcial.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previo para cada caso en este artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 38.1. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, con dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 39. Cláusula Inaplicación

1. Sujetos Legitimados.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados por negociar un convenio colectivo conforme al previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos en el presente artículo, a la inaplicación de las condiciones de trabajo especificadas en el artículo 82.3 ET, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La intervención como interlocutores delante de la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

2. Procedimiento.

a) La decisión de inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 ET deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 30 días, salvo prórroga del mismo por acuerdo de las partes.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien comunicará por escrito este extremo a la representación legal de los trabajadores y simultáneamente a la Comisión paritaria del Convenio colectivo, con inclusión en ambos casos de los documentos a los que se refiere el apartado 2 del presente artículo.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo acerca de las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance, la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de flexibilidad interna previstas en la ley y en el presente convenio colectivo que pudieran resultar menos intensas, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Dicho periodo vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo, acompañada de una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

b) En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo prevenido en el artículo 41.4 ET, efectuando comunicación simultánea de dicha decisión a la comisión paritaria del convenio colectivo. Para el caso de que decidieran atribuir dicha representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, podrán venir asistidos por asesores externos pertenecientes a las organizaciones sindicales.

c) De alcanzarse, el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, así como una comisión de seguimiento de lo acordado integrada por ambas partes con el fin de velar por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, así como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación, siendo necesario proceder a la revisión del acuerdo para el caso de que estas últimas desaparecieran.

d) El acuerdo de inaplicación, de alcanzarse, no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio colectivo, o, en su caso, en el Plan de igualdad aplicable a la empresa, puestas en garantía del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o de la eliminación de discriminaciones por razón de género, o en virtud de acciones positivas. Esta exigencia deberá verificarse especialmente cuando la inaplicación pudiera afectar a la ordenación de la jornada en perjuicio de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. De igual manera el acuerdo de inaplicación no podrá suponer una agravación de riesgos laborales en el centro de trabajo, en especial de los de carácter psicosocial, ni perjudicar la formación profesional del trabajador o producirse con menoscabo de su dignidad.

De alcanzarse un acuerdo éste deberá ser comunicado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a mediación en el marco de la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. A estos efectos deberá remitirse a la misma junto al escrito en el que se solicite su intervención, la misma documentación aportada durante el período de consultas, así como los documentos justificativos del inicio del citado período.

Quando la comisión partiría no consiguiese un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa para solucionar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos, previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

3. Causas para la inaplicación y su acreditación.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre notablemente inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La solicitud de descuelgue o inaplicación la iniciará el empresario, quien comunicará este extremo a la representación legal de los trabajadores y simultáneamente a la Comisión mixta del Convenio colectivo. Dicha comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

- a) Memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan la solicitud, informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa, las previsiones y medidas de carácter general o particular que tenga previsto tomar para solucionar la situación que lleva a la inaplicación, la imposibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de flexibilidad interna previstas en la ley y en el presente convenio colectivo que pudieran resultar menos intensas, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias de la inaplicación para los trabajadores afectados.
- b) En caso de alegar una situación económica negativa derivada de pérdidas previstas también deberá aportarse justificación documental suficiente acerca de los criterios empleados para tal estimación y para la previsión de dicha afectación, así como informe técnico sobre el carácter y evolución de dicha afectación basada en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenezca la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo, además de cualesquier otro documento que pueda acreditar dichas previsiones.
- c) En caso de alegar que de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa basada en la existencia de pérdidas actuales, también deberá acreditarse documentalmente la entidad y gravedad de las mismas mediante informe de la situación económica negativa de la empresa real y actual de los dos últimos ejercicios contables que justifique la existencia de daños graves en la situación económica de la empresa.
- d) En cualquiera de los supuestos anteriores también deberá aportarse la siguiente documentación:
 - 1) Las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión, o en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.
 - 2) Declaración del impuesto de sociedades
 - 3) Informe motivado sobre el alcance y justificación de las medidas generales o específicas que la empresa tenga previsto emprender
 - 4) Informe técnico sobre las circunstancias alegadas y su influencia en la inaplicación de la condición de trabajo de que se trate
 - 5) Plan de viabilidad de la empresa, con mención a las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros esperables durante el periodo de inaplicación así como de los medios destinados a alcanzar tales objetivos dirigidos a revertir la situación de inaplicación
 - 6) Informe motivado sobre el cumplimiento de las exigencias prevenidas en la letra d) del apartado 1 de este artículo
 - 7) Evaluación de riesgos laborales respecto a la inaplicación de la condición de que se trate y, en su caso, medidas preventivas a adoptar.

En cuanto a la inaplicación de la cuantía salarial esta vendrá referida al porcentaje de incremento salarial regulado en el presente Convenio colectivo.

Artículo 40. Baja por incapacidad temporal en periodo vacacional

Los días de baja por incapacidad temporal, producidos en los periodos de vacaciones, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, no se contabilizarán como disfrutados por los trabajadores afectados y el trabajador podrá disfrutarlos una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurridos más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 41. Enfermedad y accidentes

Las empresas abonarán durante el periodo de incapacidad temporal derivado de accidente de trabajo, in itinere o enfermedad profesional, la totalidad de los emolumentos que perciban los trabajadores en situaciones de actividad laboral como preceptos salariales de convenio, con exclusión de primas o pluses de producción o ventas.

En el supuesto de baja por enfermedad común, debidamente certificada por los servicios médicos de la Seguridad Social, la empresa abonará la totalidad de los emolumentos que perciban de las empresas en situación de actividad laboral como preceptos salariales de convenio, con exclusión de primas o pluses por producción o ventas, a partir del día 16 de baja.

Si durante los primeros quince días de baja por enfermedad común el trabajador tiene que ser hospitalizado también tendrá derecho a percibir la totalidad de emolumentos como si se tratara de accidente de trabajo.

En el caso que la cantidad de la prestación de la Seguridad Social o mutua de accidentes sea superior al salario garantizado en el apartado anterior, a causa de la existencia de una cotización extraordinaria para primas o pluses de ventas, se abonará la cantidad que resulte más beneficiosa al trabajador.

Las empresas en que el trabajador disfrute de condiciones más beneficiosas a las mencionadas en este artículo, le serán respetadas sobre la base del principio de garantía ad personam.

Artículo 42. Seguro de invalidez y muerte

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a contratar un seguro de accidentes que cubra la jornada laboral, así como el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa por el camino habitual, para el caso de invalidez o muerte, para todos los trabajadores afectados por este Convenio. Se asegura un capital de 10.622,78 euros para cada trabajador para el año 2011.

Para los años siguientes la cantidad expresada se incrementará de acuerdo con el IPC previsto en el inicio de cada ejercicio.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

- a) Muerte
- b) Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada

Aquellas empresas que hubieran concertado el seguro y estuvieren al corriente de pago de la oportuna prima, quedarán excluidas expresamente de cualquier reclamación que pudieran presentar los afectados, caso de que el siniestro fuera rechazado por la entidad aseguradora.

Lo establecido en este artículo no será de aplicación a las empresas que tengan establecido, o establezcan, con sus trabajadores sistemas de protección, individuales o colectivos, superiores al aquí establecido, que se respetarán, o fondos de pensiones.

Artículo 43. Seguridad y salud en el trabajo

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 y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación. Se tienen que adoptar 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 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 todo 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 negociar de nuevo el contenido de este artículo.

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 del empresario 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 el empresario 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 de acuerdo con los siguientes criterios y declaraciones generales.

43.1 Principios generales

43.1.1 De la acción preventiva

La acción preventiva se inspira en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

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

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

Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los 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.

43.2 Delegados de prevención

43.2.1 Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por 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 es 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 entre toda la plantilla de trabajadores.

43.2.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se actuará de acuerdo con lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

43.2.3 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. Cuando los delegados de personal o Comité de Empresa designen como delegados de prevención a trabajadores de plantilla que no ostenten cargo de representación sindical, tendrán derecho a disponer de doce horas anuales para desarrollar su tarea de prevención, o la cesión de las horas sindicales necesarias por parte de los delegados de personal o Comité de empresa.

No obstante lo anterior, 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 las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, y sin perjuicio de lo previsto en la Ley al respecto, dispondrán al año de un máximo de 40 horas anuales cada uno de ellos para asistir a cursos de prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

43.3 Comités de seguridad y salud

43.3.1 En los centros 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 el empresario y/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 la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones. La reunión será mensual, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Ínter centros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

43.3.2 El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1 y siguientes.

43.4 Comité de seguridad y salud de ámbito sectorial

43.4.1 Se constituirán comités de seguridad y salud de ámbito sectorial, compuesto de forma paritaria por empresarios y sindicatos, el número de cada uno de ellos dependerá del ámbito territorial y de las especiales características de accidentalidad (o indicadores de salud), tamaño de las empresas, etc.

43.4.2 Las competencias y funciones de estos comités sectoriales serán análogas a las que determina la Ley para los comités de seguridad y salud de centro de trabajo.

43.4.3 Los representantes de los trabajadores/as en estos comités, tendrán las competencias, facultades y garantías que la ley recoge en los artículos 36 y 37.

43.4.4 Los empresarios garantizarán los medios materiales y técnicos para el correcto desarrollo del trabajo tanto del comité como de los representantes sindicales.

43.5 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 en las empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente:

43.6 Evaluación de riesgos

43.6.1 En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada, dándole por reproducido en su integridad.

43.6.2 Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

43.7. Vigilancia de la salud

43.7.1 El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio 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.

43.7.2 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.

43.7.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las condiciones de trabajo en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

43.7.4 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, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

43.8 Protección de la maternidad

El empresario 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 en 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.

43.9 Mutuas

La elección de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se hará con la participación y el consenso de los representantes de los trabajadores. El marco de discusión podrá ser a través del Comité de Seguridad y Salud, los delegados/as de prevención o el Comité de Empresa.

Artículo 44. Comisión Mixta

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se acuerda la constitución de una Comisión Mixta de interpretación del Convenio.

Serán vocales los representantes de las centrales sindicales y de las patronales firmantes del Convenio que hayan formado parte de la comisión deliberante, en número de tres por cada parte. La Comisión Mixta si lo considera oportuno, tendrá un presidente elegido por las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de éste Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

f) La funciones atribuidas en el artículo 39 del presente Convenio colectivo

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta de interpretación del convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los trabajadores y normas concordantes, en la forma y con los alcances regulados en dichos textos legales.

La citada Comisión se reunirá, al menos, una vez cada seis meses.

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

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2, las partes firmantes recomiendan a las empresas incluidas en el ámbito de éste Convenio, su aplicación a partir de la fecha de la firma del mismo.

Disposición adicional segunda

En relación con la salud y seguridad laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CCOO y UGT y la Patronal Fomento del Trabajo Nacional, de fecha de 7 de noviembre de 1990.

En consecuencia, ambas partes en representación de trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del presente Convenio, se someten, expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos de laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse y específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (resolución del contrato de trabajo), del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Disposición adicional tercera

Las partes se comprometen a negociar la futura aplicación de los incrementos del plus convenio.

Disposición adicional cuarta

La formación continua ejerce una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del conjunto de puestos de trabajo, de mejora de las competencias y calificaciones de los trabajadores y trabajadoras, indispensable para reforzar la situación de competitividad de las empresas, así como la adaptación a las nuevas realidades productivas para mantener la ocupabilidad y la posibilidad de promoción profesional.

Las organizaciones firmadas de este Convenio subscriben en todos sus términos el actual Acuerdo nacional de formación continua en el ámbito funcional y territorial del mencionado Convenio. Igualmente constituirán una comisión paritaria de formación continua, que estará compuesta por 4 representantes por la parte empresarial y 4 por la parte social, con la finalidad de elaborar estudios sobre la evolución del sector y la detección de necesidades formativas, que tiendan a dinamizar y proponer planes de formación que estén dirigidos a las empresas y trabajadores del sector.

Disposición adicional quinta

Con el fin de facilitar a las partes la aplicación del artículo en el cual se hace referencia al parentesco y a los diferentes grados tanto de consanguinidad como de afinidad, se desarrolla, a continuación, un cuadro explicativo.

Grados de consanguinidad y afinidad

Para conocer el contenido del cuadro que corresponde a este punto, se remite al original del Convenio, considerando la dificultad de transcribirlo.

Nota: de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende que se incluye al cónyuge del hermano del trabajador.

Categorías	euros
Nivel I	1.420,76 euros
Director general	
Óptico diplomado-director general	

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dimarts, 1 d'octubre de 2013 - Número 226

Nivel II	1.309,64 euros
Optometrista-óptico diplomado regentando establecimiento	
Jefe superior	
Encargado general	
Nivel III	1.230,27 euros
Jefe de sección	
Optometrista-óptico diplomado titular	
Analista	
Encargado de taller	
Nivel IV	1.103,27 euros
Óptico diplomado	
Oficial de primera administrativo/a	
Programador	
Dependiente/a mayor	
Oficial de primera de taller	
Nivel V	928,66 euros
Óptico diplomado en prácticas	
Oficial de segunda administrativo/a	
Dependiente/a de primera	
Cajero/a	
Oficial de segunda de taller	
FP óptica y de audioprotesista	
Nivel VI	793,72 euros
Auxiliar de ventas	
Dependiente de segunda	
Auxiliar administrativo/a	
Auxiliar de caja	
Ayudante de taller	
Auxiliar de almacén	
Nivel VII	714,36 euros
Auxiliar administrativo/a de segunda	
Peón especializado	
Repartidor	
Conserje	
Ayudante dependiente/a	
Nivel VIII	658,79 euros
Peón	
Mozo de tienda	
Mozo de taller	

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dimarts, 1 d'octubre de 2013 - Número 226

Mozo de almacén	
Personal de limpieza	
Aprendiz de segundo año	
Nivel IX	641,40 euros
Aprendiz de primer año	