

adecuado control del minutaje utilizado a cargo del correspondiente crédito horario asignado a cada persona.

3. No se incluirá en el cómputo de horas las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la dirección de la Fundación. Los representantes de los/as trabajadores/as que intervengan en la negociación del convenio estarán dispensados a la asistencia al puesto de trabajo durante las jornadas de dicha negociación.

4. Se facilitará al Comité de Empresa o a los/las delegados/as de personal, tablones de anuncios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se colocarán en lugares visibles, para permitir que la información llegue a los/as trabajadores/as fácilmente.

5. Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al calendario laboral, a los presupuestos, a un ejemplar de la memoria anual de la Fundación y a cuantos documentos relacionados con las condiciones de trabajo, afecten a los/as trabajadores/as, pudiendo solicitar copias de los mismos.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente en nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados.

La comisión negociadora se compromete a dotar una partida presupuestaria para las Secciones Sindicales para hacer frente a los gastos derivados de la representación.

Artículo 76.- Acumulación de crédito horario.

La acumulación de créditos horarios se realizará de acuerdo con la legislación vigente, o en su caso, mediante los acuerdos que adopte la Fundación con los representantes de sus trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

A efectos de la aplicación de esta normativa, la pareja conviviente que se encuentre inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana creado por Decreto 250/1994, de 7 de diciembre, del Gobierno Valenciano, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, tendrá la misma consideración que el cónyuge.

Segunda.

Lo previsto en los artículos 16f, 17.7, y 33.7 será de aplicación a las víctimas reconocidas de violencia doméstica o intrafamiliar.

Tercera.

Igualmente, y a los mismos efectos, no se considerarán días hábiles los sábados.

Cuarta.

El calendario laboral, que anualmente aprueba la Fundación General de la Universidad, concretará el resto de los periodos de descanso habilitados para el personal de la Fundación.

Fdo. representante de la empresa. Fdo. Comité DE EMPRESA.

1400130

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Industrias, Comercio, Talleres y Fabricación de Óptica código convenio 03000065011982-.

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 28/11/2013, suscrito por las representaciones de la Asociación empresarial del sector óptico de la provincia de Alicante y de las centrales sindicales UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro

de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

En Alicante a 12 de diciembre de 2013

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA,
INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

Rafael Muñoz Gomez

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TALLERES Y FABRICACIÓN DE ÓPTICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CAPITULO I.

Condiciones Generales

Artículo 1. Determinación de las partes.

Este Convenio colectivo se pacta entre la organización empresarial Asociación Empresarial del Sector Óptico de la Provincia de Alicante (AESOP) y las Centrales sindicales UGT y CCOO.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas dedicadas a la industria de óptica, comercio, talleres y fabricación de ópticas, con centros de trabajo establecidos dentro de Alicante y su provincia, tengan o no su domicilio social en esta provincia.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio colectivo es de tres años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2013 y finalizando el 31 de diciembre de 2015, salvo aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio Colectivo con una antelación de al menos dos meses a la fecha de su caducidad. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en la Dirección Territorial de Empleo, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse esta.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, el mismo seguirá vigente en tanto no se pacte un texto que lo sustituya. Transcurrido un año sin llegar al acuerdo, cualquiera de las partes, podrá instar a los oportunos mecanismos de mediación y arbitraje.

En caso de no ser denunciado, éste será prorrogado en todos sus términos, aplicándose en los conceptos económicos un incremento equivalente a la media ponderada de las pactadas en el ANC o texto que lo sustituyera.

Artículo 6. Compensación y absorción.

En aplicación del principio legal compensatorio, dado el carácter sectorial del convenio, las retribuciones establecidas en el mismo, serán absorbibles y compensables por las condiciones antes de este convenio establecidas por pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

Artículo 7. Complemento de antigüedad.

Con la firma del presente Convenio (2013) desaparece el complemento de antigüedad, quedando reconocido como garantía «ad personam» los importes que tuvieran y vinieran

percibiendo los trabajadores en la empresa a nivel individual a esta fecha, que será reconocido bajo el concepto de «plus antigüedad consolidada», no será objeto de absorción, ni compensación, así como tampoco será objeto de revisión alguna, a fin de que mantenga inalterable su valor económico en el futuro. Para el cálculo de este importe se tendrá en cuenta la parte proporcional del tiempo transcurrido para el cumplimiento del bienio o quinquenio en curso a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Capítulo II.

Organización del trabajo y funciones.

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.

Artículo 8. Aspectos básicos de la clasificación profesional.

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y el trabajador o trabajadora, de acuerdo con las siguientes normas:

8.1 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, y el nivel que corresponda según conocimientos y antigüedad.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador o trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si se tuviera que asignar a un trabajador o trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

8.2 La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

8.3 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores o trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, son los que se definen a continuación:

8.4 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a. Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

b. Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c. Experiencia práctica: Considera el periodo de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad prác-

tica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

8.4.1 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

8.4.2 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

8.4.3 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 relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

8.4.4 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 se ejerce el mando.

8.4.5 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.

Capítulo III.

Percepciones salariales y extrasalariales.

Artículo 9. Estructura salarial.

La estructura salarial, compuesta por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo y en el contrato de trabajo.

Artículo 10. Salario y cláusula de revisión salarial

No habrá incremento salarial alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias que serán satisfechas, una en la segunda quincena del mes de junio y la otra, en la primera quincena del mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base, más lo que le corresponda percibir por el concepto de complemento de antigüedad, computándose por semestres, salvo que el periodo de devengo inicial se hubiera realizado por doceavas partes.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas gratificaciones, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 12. Paga de Marzo.

Consistirá en una mensualidad, más el complemento de antigüedad consolidada y se abonará durante el mes de marzo, con arreglo al salario devengado a Diciembre del año anterior.

Artículo 13. Paga de Septiembre.

Esta paga sustituye y agrupa la Paga de Cultura y la Paga Patronal anteriores al presente convenio, y consistirá en una mensualidad, más el complemento de antigüedad consolidada y se abonará durante el mes de septiembre.

Artículo 14.- Plus festivo.

De abrirse los establecimientos en días festivos accediéndose a la autorización administrativa oportuna, en la prestación del servicio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo prevalecerá la voluntariedad, siendo compensadas las horas trabajadas con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Dichas horas computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

Artículo 15. Pluses, desplazamientos y dietas.

Plus de transporte.

Al objeto de compensar a los trabajadores y trabajadoras el mayor coste que suponen los gastos de transporte, la empresa abonará a todas aquellas personas trabajadoras que no tengan contrato de formación ni de prácticas, y con carácter extrasalarial, la cantidad de 72,82 euros/mes en concepto de plus de transporte.

Desplazamiento y dietas.

Se establece la cantidad de 0,19 céntimos de Euro por kilómetro, para los trabajadores y trabajadoras que usen

vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa. El importe de la media dieta y dieta completa, será satisfecho según tablas. La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador o trabajadora en sus desplazamientos por cuenta de aquella.

Artículo 16. Uniformes.

Cuando las empresas exijan una uniformidad específica a determinadas personas trabajadoras les proveerá de las correspondientes prendas de ropa en función de la estación, con al menos dos juegos de cada una de ellas.

Capítulo IV.

Jornada de trabajo.

Artículo 17. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el comercio de óptica y talleres anejos al mismo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a sábados. El horario se establecerá respetando los descansos entre jornadas y semanales. Asimismo, se establece una jornada anual de 1800 horas.

Artículo 18. Vacaciones.

El período anual de vacaciones tendrá una duración de 31 días naturales para todo el personal. Se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

El calendario de vacaciones se hará con una antelación mínima de dos meses al disfrute de las mismas.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario promedio en los últimos tres meses.

Capítulo V.

Licencias retribuidas y excedencias.

Artículo 19. Licencias retribuidas.

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

- a) quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) dos días, en caso de nacimiento de un hijo o hija, que se ampliará en tres días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 200 Km del de la misma.
- c) cuatro días, en caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge o hijos/as que serán ampliables en tres días más, como en el caso anterior.
- d) dos días, en caso de fallecimiento de hermano/a, abuelo/a o nieto/a y supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Ampliable dos días más si requiere desplazamiento de más de 200 Kms.
- e) tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, padre, madre o hijos/as, y que requiera hospitalización, pudiéndose consumir este permiso de manera alterna en un período que no exceda de los diez días naturales al hecho causante, mediante comunicación previa a la empresa.
- f) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) por traslado de domicilio habitual un día. Si se trata de otra localidad, podrán ser hasta tres.

2.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 10 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas, o para acompañar a ascendientes o descendientes de primer grado a sus respectivas visitas médicas.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

Artículo 20. Excedencias.

El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 21. Permiso por lactancia y reducción de jornada.

1.- Para la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos trabajen.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2.- En los supuestos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

Asimismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores o progenitoras trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

3.- Cualquier trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado directo un menor de ocho años, o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado a un menor o un familiar de los previstos en este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, respetando, a ser posible, el sábado como día de máxima venta. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 22. Principio de no discriminación.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso conlleva, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Capítulo VI.

Régimen asistencial.

Artículo 23. Incapacidad Temporal.

El trabajador que cause baja por Incapacidad Temporal, percibirá de la empresa la mejora correspondiente hasta completar el 100% de su base reguladora siempre que sea el primer proceso de Incapacidad Temporal durante el año natural en curso. En caso de un segundo proceso, percibirá las prestaciones conforme a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

Capítulo VII.

Seguridad y salud laboral.

Artículo 24. Seguridad y salud laboral.

Las empresas y los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Artículo 25. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras.

No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

Artículo 26. Formación e información en prevención.

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los trabajadores y trabajadoras, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Artículo 27. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

Capítulo VIII.

Contratación.

Artículo 28. Período de prueba.

1.- Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Personal Técnico titulado: cuatro meses.
- Resto de trabajadores y trabajadoras: un mes.

Artículo 29. Contratación eventual.

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Podrá ser celebrado por un periodo máximo de 12 meses en plazo de 18 meses.

Contrato de obra o servicio, podrá ser concertado por el tiempo que dure la obra y servicio hasta los 3 años, pudiéndose prorrogar por un año más en caso que la obra no hubiera concluido en el periodo anterior

Artículo 30. Contrato para la formación y en prácticas.

Se regirán por la legislación vigente en cada momento.

Capítulo IX.

Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 31. Preaviso por dimisión del trabajador o trabajadora.

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, y salvo que estén en período de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente firmada, conforme a los siguientes plazos de preaviso.

Personal titulado: treinta días.

Resto personal: quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a las empresas a descontar de la liquida-

ción que les corresponda por cese voluntario del contrato, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo X.

Acción Sindical

Artículo 32. Representación Sindical

En toda empresa, a partir de seis trabajadores, si lo solicita la mayoría, se realizarán elecciones sindicales en el plazo de un mes desde la solicitud. Estos representantes gozarán de las horas que determine el E.T. y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo XI.

Sistemas telemáticos de la empresa.

Artículo 33. Acceso a los medios telemáticos.

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

Artículo 34. Utilización de correo electrónico.

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores y trabajadoras, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores y trabajadoras, clientela, vendedores/as, socios/as, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

Artículo 35. Uso de internet.

1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellos trabajadores y trabajadoras que sean personas usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 36. Control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores y trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores y trabajadoras usuarias en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores y trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo

normales con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o usuaria afectado.

La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

Capítulo XII.

Código de conducta laboral.

Artículo 37. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 38. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

38.1 La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes

38.2 La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.

38.3 No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

38.4 La falta de aseo y limpieza personales.

38.5 No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.

38.6 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

38.7 Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

38.8 La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

38.9 La embriaguez ocasional.

Artículo 39. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

39.1 La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

39.2 Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

39.3 Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.

39.4 La simulación de enfermedad o accidente.

39.5 No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.

39.6 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.

39.7 Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.

39.8 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

39.9 Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.

39.10 Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.

39.11 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

39.12 Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa.

39.13 El incumplimiento del pacto de especialización.

Artículo 40. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

40.1 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

40.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

40.3 El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado o empleada de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

40.4 Violar el secreto de correspondencia.

40.5 Hurtar documentos de la empresa o de su clientela.

40.6 Revelar a terceras personas datos de la empresa o de su clientela, sin mediar autorización expresa de la misma.

40.7 La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores o trabajadoras de la empresa.

40.8 La embriaguez durante el trabajo.

40.9 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.

40.10 El abuso de autoridad.

40.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

40.12 El acoso sexual y por razón de sexo.

40.13 El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

40.14 Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

40.15 Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

40.16 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

40.17 Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores y trabajadoras.

40.18 La negligencia del trabajador o trabajadora que comporte responsabilidad civil para la empresa.

40.19 La negligencia en el ejercicio laboral que comporte pérdida de clientela o pérdidas económicas graves para la empresa.

40.20 El incumplimiento de los deberes de confidencialidad y no competencia.

Artículo 41. Sanciones máximas.

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o despido.

Artículo 42. Prescripción de faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XIII.

Procedimiento de desvinculación salarial.

Artículo 43. Cláusula de inaplicación.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Capítulo XIV.

Comisión paritaria.

Artículo 44. Comisión paritaria.

La comisión paritaria se compondrá de cuatro vocales designados por cada una de las partes que negocian el presente convenio, y de entre los miembros de la comisión negociadora. Para que esté válidamente constituida requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada una de las partes.

La comisión paritaria del convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.

2.º el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el artículo 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias para la finalización del periodo de consultas o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la firma del presente convenio. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, pudiendo remitir la controversia a los sistemas judiciales.

Esta comisión podrá usar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores será elegidos libremente por cada una de las partes.

Se podrá elegir Presidente y secretario entre los miembros de la comisión.

Las partes en orden a pacificar las relaciones contractuales podrán nombrar un árbitro de mutuo acuerdo ó entre la mayoría de los miembros de la comisión

DOMICILIO: El domicilio de la comisión paritaria a todos los efectos será en la calle Orense, 10 (Pza. Galicia) de Alicante

Disposición adicional primera.

Cuota de reserva y medidas alternativas.

Siempre que sea posible, el 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores y/o trabajadoras, será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. No obstante podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ninguna persona candidata con una discapacidad o minusvalía adecuado al puesto de trabajo.

Disposición adicional segunda.

Para hacer constar que este texto articulado del convenio colectivo de Industria, Comercio, Talleres y Fabricación de Ópticas, ha sido negociado por la representación empresarial y sindical que consta en el artículo primero de este texto articulado, y que ha sido aprobado unánimemente por todos ellos.

Disposición adicional tercera.

Todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación del presente convenio se realizarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres de

conforme con lo establecido en el artículo 85.2 del estatuto de los trabajadores y la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Disposición adicional cuarta. Categorías en fase de extinción.

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad al convenio del año 2013-2015 que tengan categorías diferentes a las enumeradas en la tabla salarial, se le respetará tal categoría incrementándola con los aumentos que se produjeran en los años sucesivos a partir del citado convenio.

Disposición adicional quinta. Salarios anteriores al convenio 2013-2015.

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad al convenio del año 2013-2015 que perciban un salario base superior al establecido, subsistirá como garantía ad personam, incrementándose con los aumentos que se produjeran en los años sucesivos a partir del citado convenio.

Disposición adicional sexta. Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el D.O.G.V. el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL), por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano para solucionar eficazmente las discrepancias que surja en relación a las cláusulas del presente convenio.

Disposición final.

En todo lo no previsto por este convenio se aplicarán los dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores y normas legales supletorias vigentes.

El presente Convenio colectivo deroga en su integridad al anterior.

Este texto se firma en Alicante, en la sede de COEPA, siendo el día uno de octubre de dos mil trece.

ANEXO

TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2013-2014-2015

GRUPOS PROFESIONALES	DEFINICIÓN	SALARIO BASE
GRUPO I		
Director	Organiza, dirige y coordina el trabajo técnico de la óptica. Responde del cumplimiento de las normas legales de las actividades que se ejerzan. Dirige el trabajo de los demás ópticos optometristas. Organiza la formación de los ópticos optometristas en prácticas. Supervisión técnica de auxiliares. Trabajo propio como optometrista, ventas y mantenimiento de su área de trabajo. Puede realizar trabajo de encargo.	1.800,00 €
Óptico Diplomado Registrado		
Graduado Universitario en Óptica		
Master Oficial Universitario		
Doctor en Óptica y Optometría		
GRUPO II		
Encargado de Tienda	Optometrista y optometrista con título de audióprotesis o autorización de la Consejería de Sanidad para ejercer como tal. Trabajo propio como optometrista y audióprotesista. Bajo su responsabilidad y de la dirección técnica.	1.600,00 €
Óptico Diplomado/Graduado		
Optometrista Audioprotesista		
GRUPO III		
Jefe de Sección	En el caso en que la óptica esté dividida en departamentos, supervisa el funcionamiento de su departamento de responsabilidad. Tiene a su cargo a los profesionales encuadrados en su departamento. Su inmediato superior el director de la óptica. Podrá ejercer, si dispone de la titulación adecuada, labores profesionales como óptico optometrista, audióprotesis, ventas, etc.	1.500,00 €
Jefe/Encargado de Taller		
GRUPO IV		
Ayudante de Óptico	Ventas y manejo de programas informáticos para el tratamiento de datos relacionados con su trabajo. Ajustes y mantenimiento básico de gafas graduadas. Apoya al óptico, no pudiendo realizar directamente las funciones del óptico.	1.300,00 €
Dependiente		
Oficial		
GRUPO V		
Personal de Limpieza	Operario encargado de la limpieza de las dependencias y paramentos de la óptica, sin tocar aparatos de precisión y similares. Operario no especializado, capaz de mantener en buen estado las instalaciones de la óptica, en cuanto a reparaciones necesarias y que no afecten a instrumentos o aparatos de precisión.	800,00 €
Mozo		