

- F.P. òptica i d'audioprotetista	
Nivell VI.....	868,71
- Dependent de 2 ^a	
- Auxiliar Administratiu de 1 ^a	
- F.P. òptica i audioprotetista en pràctiques	
- Ajudant de tenda	
- Auxiliar de caixa	
- Ajudant de taller	
- Auxiliar de magatzem	
- Conserge	
- Ascensorista	
- Repartidor-Motorista	
Nivell VII.....	728,60
- Auxiliar administratiu de 2 ^a	
- Mosso de botiga	
- Mosso de taller	
- Mosso de magatzem	
- Personal de neteja	
Nivell VIII.....	672,54
- Contractes de formació	
- Aprent de 1 ^a en contractes vigents a l'actualitat.	
Nivell IX.....	653,69
- Aprent de 2 ^a en contractes vigents a l'actualitat.	
Article 25. Dietes i desplaçaments	
- Mitja dieta.....	11,26
- Dieta sencera.....	26,35
- Quilometratge recorregut.....	0,22

Notes:

(1) Plus regentat: L'òptic diplomad si realitza, simultàniament, les funcions d'òptic i les de director de la botiga, té dret a un plus anomenat regentat de 168,14 euros mensuals.

RESOLUCIÓN

De 15 de noviembre de 2011, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio al menor de ópticas de las comarcas de Lleida, para los años 2011 a 2012 (código de convenio núm. 2500865).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de del sector de Comercio al menor de ópticas de las comarcas de Lleida, para los años 2011 a 2012, suscrito por las partes negociadoras el día 19 de octubre de 2011, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; y el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio de reforma de Estatuto de autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

1. Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio al menor de ópticas de las comarcas de Lleida, para los años 2011 a 2012 (código de convenio núm. 2500865), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Empresa y Empleo en Lleida.

2. Disponer que el texto mencionado se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de Lleida.

Lleida, 15 de noviembre de 2011

El director en funciones, Octavi Miarnau i Roca

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio Colectivo de trabajo del sector del Comercio al menor de ópticas de las comarcas de Lleida, para el periodo del 1.1.2011 al 31.12.2012.

Índice

Capítulo 1: Condiciones generales

Artículo 1. Ambito funcional y territorial

Artículo 2. Ámbito temporal

Artículo 3. Prórroga

Artículo 4. Absorción y compensación

Artículo 5. Garantía ad personam

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Capítulo 2: Organización del trabajo

Artículo 7. Organización

Artículo 8. Pluralidad de funciones

Capítulo 3: Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 9. Jornada de trabajo

Artículo 10. Calendario irregular y jornada flexible

Artículo 11. Descanso semanal

Artículo 12. Vacaciones

Artículo 13. Permisos

Artículo 13 (bis). Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Capítulo 4: Contratación

Artículo 14. Contrataciones de ópticos

Artículo 15. Contrato de trabajo en prácticas

Artículo 16. Contrato de trabajo para la formación

Artículo 17. Contratos de duración determinada

Artículo 18. Cese del personal

Capítulo 5: Condiciones económicas

Artículo 19. Conceptos retributivos

Artículo 20. Salario base

Artículo 21. Complemento ad personam (antigüedad)

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 23. Garantía de incremento salarial

Artículo 24. Cláusula de revisión

Artículo 24 (bis). Cláusula de inaplicación salarial

Artículo 25. Dietas y desplazamientos

Capítulo 6: Régimen disciplinario

Artículo 26. Potestad sancionadora

Artículo 27. Clases de faltas

Artículo 28. Faltas leves

Artículo 29. Faltas graves

Artículo 30. Faltas muy graves

Artículo 31. Régimen de sanciones

Artículo 32. Sanciones máximas

Artículo 33. Prescripción

Capítulo 7: Otras disposiciones

Artículo 34. Derechos sindicales

Artículo 35. Excedencias por paternidad y maternidad

Artículo 36. Baja por incapacidad temporal en periodo vacacional

Artículo 37. Enfermedad y accidentes

Artículo 38. Seguro de invalidez y muerte

Artículo 39. Ventas a los trabajadores

Artículo 40. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 41. Comisión mixta

Disposiciones adicionales

Primera y segunda

Anexo: Tabla salarial para 2011

CAPÍTULO 1

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

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

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el DOGC, y su duración será de dos años, 2011 y 2012, a finalizar 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 del 2011.

Artículo 3. Prórroga

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

Artículo 4. Absorción y compensación

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

Artículo 5. Garantía ad personam

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Ambas representaciones convienen que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la Autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, el presente Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido, salvo que se trate de aspectos concretos, en cuyo caso se reconsideraría el capítulo en el que se integran dichos aspectos.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 7. Organización

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

Artículo 8. Pluralidad de funciones

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

CAPÍTULO 3

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 9. Jornada de trabajo

1. La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, sin que en cómputo anual pueda exceder de 1.784 h, sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la empresa.

Aualmente la empresa elaborará el calendario laboral para cada centro de trabajo, durante el primer trimestre del año, teniendo la obligación de exponer un ejemplar del mismo en lugar visible para los trabajadores.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, ambos inclusive, los trabajadores que lo soliciten, tendrán derecho a realizar fiesta los sábados por la tarde, sin perjuicio del horario mercantil establecido.

Los trabajadores deberán solicitar el ejercicio del citado derecho ante la empresa, con quince días de antelación al comienzo del periodo.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral finalizará a las 19 horas.

La jornada laboral respetará como tiempo de obligatorio descanso mínimo desde las 14 hasta las 16,30 horas, todos los días de la semana.

Si por cualquier causa, los trabajadores prestasen servicios durante el citado horario, el salario correspondiente al mismo, se incrementará en un 75%.

Si la jornada fuese continuada, el tramo horario que coincida con el señalado en el punto anterior se incrementará con las cantidades antes señaladas. Además, las jornadas continuadas tendrán una duración máxima de siete horas con un descanso obligatorio y retribuido de 30 minutos.

En las jornadas continuas, las horas que se realizasen por cualquier causa por encima de la máxima de las siete horas citadas, se considerarán siempre horas extras y sufrirán un incremento del 75% sobre su precio normal.

2. Las empresas y los representantes de los trabajadores y en ausencia de éstos los trabajadores afectados por el presente convenio, negociaran 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.

Se considerará que aquellas empresas que tuviesen convenidas condiciones económicas superiores en un 25% a las pactadas en el presente convenio y siempre que no se exceda de quince 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 y en el presente convenio sobre jornada máxima legal.

3. En aquellas empresas en las que por costumbre o tradición se disfrute de algún día festivo concreto, al margen de las fiestas oficiales, se mantendrá su vigencia.

Artículo 10. Calendario irregular y jornada flexible

Durante los periodos punta de producción, en una cuantía máxima de 8 semanas al año, las empresas podrán ampliar la jornada habitual del trabajador hasta el tope máximo de 9 horas diarias sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9, apartado 1. 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, en días enteros o media jornada, salvo que la compensación sea inferior a media jornada, en cuyo caso se compensará con el disfrute de horas excedidas, la cual cosa será notificada 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 presente artículo no será de aplicación a gestantes o personas con jornada reducida por alguno de los supuestos legalmente establecidos.

Artículo 11. Descanso semanal

Se establece un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido. Para aquellos casos en que dicho descanso no coincida con la tarde del sábado y día completo del domingo, las empresas negociaran con sus trabajadores y sus representantes los complementos correspondientes.

Las empresas podrán negociar con sus trabajadores y sus representantes, sistemas diferentes de descanso semanal al establecido en el párrafo anterior.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación del presente convenio.

Artículo 12. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutaran de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones serán de 31 días naturales y se disfrutarán preferentemente en los periodos comprendidos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre

Para aquellas 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 el presente 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.

b) Para 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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa para cada trabajador coincida en tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o en el período de suspensión previsto en el art. 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha diferente a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del precepto le correspondiese al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

Artículo 13. Permisos

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

a) Por matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho del trabajador o trabajadora, 15 días naturales

En este segundo supuesto tienen que haber transcurrido como mínimo 4 años desde la anterior solicitud de permiso en este sentido.

b) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en el caso de producirse en día laborable

c) 1 día de libre disposición

d) Dos días por el nacimiento de un hijo o por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será de un día más en el caso de enfermedad o accidente con hospitalización, de los padres, hijos, o conyugue del trabajador

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a una distancia superior a 50 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo será de hasta cuatro días.

e) Asimismo dos días en los casos de adopción de hijo, a contar desde la fecha de entrega de éste

f) Dos días por traslado del domicilio habitual

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

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a 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 por el artículo 46.1 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.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia o reducción de la jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones

La mujer por su voluntad podrá substituir este derecho para acumular en jornadas enteras y añadirlas a la baja maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que los dos trabajen.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La concreción horaria y la determinación del período para disfrutar del permiso de lactancia corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El persona trabajadora tendrá que preavisar al empresario con quince días de antelación a la incorporación de su jornada ordinaria.

El disfrute de este derecho es compatible con la jornada reducida, sin que suponga una reducción del mismo.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa tengan que estar hospitalizado a continuación del parto, la madre o padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

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

k) Para el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que sean coincidentes con la jornada laboral

l) Que por razones de guarda legal de ocupe directamente de algún menor de 8 años o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no ejerza ninguna otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario de entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de su jornada laboral

Tendrá al menos derecho quien se encargue directamente del cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad grave y no pudiese valerse por sí mismo y que no desarrolle actividad retribuida.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a hacer efectiva su protección a la asistencia social integral, a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reorganización del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 13 Bis. Suspensión con reserva del lugar de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas inmediatamente al parto, sean disfrutadas por la madre.

En el caso de muerte de la madre, con independencia de que esta realizase o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, sin que se descuenta del mismo, la parte que la madre pudiese haber disfrutado con anterioridad al parto.

En el supuesto de muerte del hijo, el período de suspensión no se

verá reducido, excepto que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicite reincorporarse a su lugar de trabajo.

En el supuesto de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta ley, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. La suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción, o bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo sin que en cada caso un mismo menor pueda dar derecho a diferentes periodos de suspensión.

El supuesto de parto, la suspensión por paternidad tendrá una duración de 13 días que podrá disfrutar a continuación del permiso por nacimiento del hijo, durante o a continuación de la baja maternal disfrutada por la madre (16 semanas), o el padre a partir de la 6ª semana.

m) Igualmente, las licencias previstas por este artículo se tienen que aplicar en caso de convivencia probada entre personas de sexo diferente, siempre que esta situación se haya manifestado anteriormente y explícitamente en la empresa

CAPÍTULO 4 Contratación

Artículo 14. Contrataciones de ópticos

Será requisito indispensable para el reconocimiento de la categoría de óptico para cualquiera de sus variantes de que el trabajador disponga de la titulación y la colegiación adecuada y al corriente de pago, todo ello a su cargo.

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 resultaren de aplicación.

Duración: Mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de 2 años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

Periodo de prueba: 2 meses para todas las titulaciones.

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.

Artículo 16. Contrato de trabajo para la formación

Ámbito: Para todos los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que desempeñen funciones en categorías para las que no se requiera titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior o título oficialmente reconocido como equivalente.

Numero de contratos que podrán realizarse:

En centros de trabajo 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 tres 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, las empresas podrán realizar la misma en régimen de alternancia o bien concentrándola al inicio de la contratación.

En éste último supuesto la retribución económica se empezaría a aplicar una vez concluido el periodo de formación percibiendo íntegramente el salario correspondiente.

Si las empresas concentraran el periodo de formación al inicio de la contratación, el periodo de prueba se computaría a partir de la finalización del periodo formativo.

Retribución:

Percibirán el salario correspondiente al Nivel VIII de la tabla salarial anexa en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17. Contratos de duración determinada

1. *Contrato eventual.* Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos recogidos en el artículo 15.1 b) del E.T., podrán tener una duración de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. *Contrato de obra y servicio.* Dicha modalidad de contratación se podrá utilizar para cubrir aquellos trabajos o tareas suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con la actividad de la empresa. En la utilización de esta modalidad contractual, la empresa informará a los representantes de los trabajadores, en plazo no superior a 10 días desde la celebración del contrato, de la causa objeto del mismo, así como de las condiciones de trabajo de tales trabajadores.

Artículo 18. Cese del personal

En caso de cese a iniciativa de cualquiera de las partes, se tendrá que notificar a la otra parte con un plazo mínimo de 15 días. Para los titulados el preaviso será de 30 días.

En caso de incumplimiento se establece una penalización de 1 día por cada día de incumplimiento de lo referido en el párrafo anterior.

En lo no dispuesto en el presente convenio en materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y normativa concordante.

CAPÍTULO 5 Condiciones económicas

Artículo 19. Conceptos retributivos

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

- a) Salario base
- b) Complemento ad personam (antigüedad)
- c) Gratificaciones extraordinarias

Artículo 20. Salario base

Será el establecido, para cada categoría en las tablas salariales anexas, que tendrá la consideración de salario base mínimo para el año 2011.

Para el año 2012, el incremento de las tablas salariales anexas será, el IPC autonómico vencido del año 2011.

Artículo 21. Complemento ad personam (antigüedad)

Los trabajadores que tengan reconocido el plus de antigüedad con fecha 31-12-2006, se les conservará como derecho adquirido la cantidad reconocida en la fecha citada.

Se acuerda con lo previsto en el II Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio al detalle de ópticas de las comarcas de Lleida, que a partir del 1 de enero de 2003, no se meritaban nuevos pluses de antigüedad y las cantidades consolidadas por estos conceptos pasaran a llamarse ad personam, y tendrán carácter no compensable ni absorbible.

Conforme a ello, las cantidades que a fecha de 1 de enero de 2007 tengan reconocidas los trabajos por el concepto ad personam, se incrementarán un 3%.

Asimismo, estas cantidades se revisaran de igual forma que los conceptos salariales según el Art. 20 de este Convenio.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

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

- a) *Beneficios: Que se abonará antes del 31 de marzo de cada año*
- b) *Vacaciones: Que se abonará antes del 16 de julio de cada año*
- c) *Navidad: Que se abonará el 22 de Diciembre de cada año*

Las citadas gratificaciones extraordinarias, serán de un mes de salario base más el complemento ad personam.

Artículo 23. Garantía de incremento salarial

El personal afectado por el presente convenio que preste servicios en las empresas que tuviesen salarios reconocidos superiores a la tabla salarial anexa, efectuarán las siguientes actualizaciones y revisiones.

Sobre el salario a 31.12.2010 y con efectos a de 01.01.2011: 3%.

Sobre el salario a 31.12.2011 y con efectos de 01.01.2012: el IPC real autonómico del año 2011.

A los efectos de lo establecido en el presente artículo, tendrán la consideración de salario, las retribuciones percibidas por los trabajadores, excluidas las sujetas a calidad o cantidad de trabajo, producción y/o ventas, los pluses obligatorios y las que supongan mejora de las prestaciones de la Seguridad Social. Aquellas empresas que no tengan diferenciadas, en sus pluses, las cantidades sometidas a cantidad o calidad de trabajo, producción y/o ventas, se considerará que tienen tal consideración el 50% de las percibidas a la aprobación del presente convenio, salvo pacto entre empresa y trabajador.

Artículo 24. Cláusula de revisión

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

Artículo 24 bis. Cláusula de inaplicación salarial

1. Sujetos legitimados

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo 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 los porcentajes de incremento salarial pactados.

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, el período de consultas y en su caso la firma de un posible acuerdo se deberá realizar entre el empresario o la representación empresarial y una comisión sindical sectorial de tres miembros elegida en el marco de la comisión paritaria.

La necesidad de designar la comisión sindical sectorial deberá comunicarse por la empresa a la comisión paritaria 10 días antes al inicio formal del período de consultas, sin que la falta de constitución de la comisión sindical sectorial tras el transcurso de dicho período de cinco días pueda suponer la paralización del período de consultas.

Los acuerdos de la comisión sindical sectorial requerirán el voto favorable del la mayoría de sus miembros.

2. Causas

La decisión de proceder a la inaplicación salarial regulada en el presente artículo sólo será posible cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas

negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma, siempre que se acrediten debidamente los siguientes extremos:

a) *En caso de alegar una disminución persistente del nivel de ingresos como causa de la inaplicación salarial deberá acreditar:*

1) *Si la inaplicación salarial se ejercita en el año 2011, que a fecha 31.12.2010 la facturación de ejercicio contable de 2010 ha experimentado una reducción no inferior a un 25% respecto a la del ejercicio contable del 2009, siempre que la reducción de la facturación mantenga la misma evolución decreciente en el momento de solicitar la inaplicación.*

2) *Si la inaplicación salarial se ejercita en el año 2012, que a fecha 31.12.2011 la facturación de ejercicio contable de 2011 ha experimentado una reducción no inferior a un 25% respecto a la del ejercicio contable del 2010, siempre que la reducción de la facturación mantenga la misma evolución decreciente en el momento de solicitar la inaplicación.*

b) *En el caso de alegar que las perspectivas económicas de la empresa puedan verse afectadas negativamente por la aplicación del régimen salarial deberá acreditarse mediante informe escrito:*

1) *Los criterios empleados para tal estimación, la previsión de dicha afectación, 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 pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que pueda acreditar dichas previsiones.*

c) *En caso de alegar que la situación económica de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación del régimen salarial, deberá acreditarse mediante informe escrito 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.*

En los supuestos a), b) y c), deberán aportarse:

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.

Informe sobre la acreditación de la situación de riesgo para el mantenimiento del empleo en la empresa derivada de la aplicación del régimen salarial.

Informe sobre las medidas generales o específicas que la empresa tenga previsto emprender para solucionar la situación.

3. Procedimiento

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado, las empresas deberán comunicar dicha intención a los sujetos legitimados para acordarla en el plazo de treinta días naturales siguientes a la publicación del presente convenio colectivo en el boletín oficial de provincia o en el DOGC. Para el año 2012 las empresas podrán acogerse a la cláusula de aplicación una vez publicada las tablas salariales para dicha anualidad llevándose a cabo la misma en los términos del presente artículo.

El período de consultas tendrá una duración de treinta días y versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las

medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

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 tales efectos deberá remitirse a la misma junto con el escrito en el que se solicite su intervención, la misma documentación aportada durante el periodo de consultas, así como los documentos justificativos del inicio del citado periodo.

Cuando la Comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

4. Contenido del acuerdo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación sucesiva pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo tres anualidades sucesivas. Dicho acuerdo también deberá contener los compromisos de mantenimiento de empleo.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género y deberá notificarse a la comisión paritaria.

En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación la regulación legal den lo que no se oponga al mismo.

Artículo 25. Dietas y desplazamientos

Se establece una media dieta de 11,26 euros y una dieta entera de 26,35 euros, para aquellos trabajadores que por necesidades de la empresa hayan de desplazarse de su centro de trabajo habitual, siempre que el desplazamiento les impida efectuar la comida en su domicilio.

Aquellos 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 propio, se compensará con la cantidad de 0,22 euros por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO 6 Régimen disciplinario

Artículo 26. Potestad sancionadora

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 27. Clases de faltas

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

Artículo 28. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 29. Faltas graves

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto 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.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
9. La comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 30. Faltas muy graves

Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de 2 días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. 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.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. 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.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos 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.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. 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.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. 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.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que sea dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

16. Acoso sexual: Entendido por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

17. Acoso moral: Entendido 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 su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Nota común para los apartados 16 y 17:

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por parte de la Dirección se instruya el oportuno expediente que deberá quedar concluido en un plazo de un mes a partir de la notificación por parte de la interesada.

La no puesta en conocimiento de la Dirección de las dos formas de acoso indicadas será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en los mismos, quien deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto de tales acosos.

Artículo 31. Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las empresas que tuviesen representantes de trabajadores se comunicará al trabajador sancionado.

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

Artículo 32. Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 33. 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 ellos contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 7

Otras disposiciones

Artículo 34. Derechos sindicales

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

Artículo 35

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

a) Voluntarias

Los trabajadores con al menos un antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un mes y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han pasado cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencias por Maternidad o Paternidad

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogida tanto permanente como adoptiva, aunque estos casos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en caso de resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año de este tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este período, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el apartado presente, el período de duración podrá ser fraccionado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.

Artículo 36. Baja por incapacidad temporal en período vacacional

Los días de baja por Incapacidad Temporal con hospitalización, producidos en los períodos de vacaciones, no se contabilizarán como disfrutados por los trabajadores afectados, debiendo disfrutarse posteriormente, dentro del año natural.

Artículo 37. Enfermedad y accidentes

Las empresas abonarán durante el período de Incapacidad

Temporal a sus empleados en baja por enfermedad, accidente o accidente laboral, debidamente certificada por los servicios médicos de la Seguridad Social, la totalidad de los emolumentos que perciban de sus empresas en situaciones de actividad laboral como conceptos salariales de convenio, con exclusión de primas o plusones por producción o ventas, y descontando de los mismos las prestaciones, que en su caso, perciban los interesados de la Seguridad Social.

Aquellas empresas en las que el trabajador gozara de condiciones más beneficiosas a las mencionadas en el presente artículo, le serán respetadas en base al principio de garantía ad personam.

Artículo 38. Seguro de invalidez y muerte

Las empresas afectadas por éste Convenio están obligadas durante la vigencia de éste a contratar para sus trabajadores un seguro de accidentes que cubra las garantías de muerte y invalidez absoluta en 24.000 euros y 30.000 euros en cada caso. El seguro cubrirá las 24 h del día y se expondrá una copia de la misma en un lugar visible del centro de trabajo.

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

1º Muerte.

2º Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.

Aquellas empresas que hubieran concertado dicho 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 el presente artículo no será de aplicación en las empresas que tengan establecido, o establezcan, con sus trabajadores sistemas de protección, individuales o colectivos, superiores al aquí fijado, que se respetarán, o fondos de pensiones.

Artículo 39. Ventas a los trabajadores

Las empresas están obligadas a vender a sus trabajadores, para su consumo personal, aquellos productos que se vendan en el establecimiento, a precio de coste más los gastos generales.

Artículo 40. 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, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a renegociar el contenido de este 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 en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

40.1. Principios generales

40.1.1. De la Acción Preventiva

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

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

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

Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando 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.

40.2. Delegados de prevención

40.2.1. 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 será de tres. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores esté entre 31 y 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido entre toda la plantilla de trabajadores.

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

40.2.3. 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 designe como Delegados de Prevención a trabajadores de plantilla que no ostente cargo de representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

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.

40.3. Comités de seguridad y salud

40.3.1. 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 en el mismo. La reunión será mensual, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En 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 Intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

40.3.2. 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.

40.4. Comité de seguridad y salud de ámbito sectorial

40.4.1. 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 del mismo (o indicadores de salud), tamaño de las empresas etc.

40.4.2. 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.

40.4.3. 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.

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

40.5. 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:

40.6. Evaluación de riesgos

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

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

40.7. Vigilancia de la salud

40.7.1. 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.

40.7.2. 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.

40.7.3. 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.

40.7.4. 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 al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

40.8. 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.

40.9. 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.

40.10. Ley de Igualdad

Planes de igualdad

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a aplicar lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Al margen de supuestos legalmente establecidos, respecto a la elaboración de Planes de Igualdad, las partes firmantes del presente convenio colectivo, recomiendan la elaboración voluntaria de Planes de Igualdad por parte de la empresa, acordados con la Representación Legal de los Trabajadores con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las empresas del sector.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El Art. 7.1 dispone que constituir acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De conformidad con el apartado 2 "constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Las empresas tendrán que promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar salida a las denuncias o reclamaciones que pudiesen formular esas personas que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad, se podrá establecer medidas que tendrán que negociar con los representantes de los trabajadores, tal como la elaboración y difusión de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores tendrán que contribuir a prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras ante el mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuviesen conocimiento y que pudiesen propiciar.

Artículo 41. 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 de la misma los representantes de las centrales sindicales y de las patronales firmantes del convenio que hayan formado parte de la comisión deliberante, en número de cuatro por cada parte. La Comisión Mixta si se considerara 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
- Cuántas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio

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 tres meses.

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

Disposiciones adicionales**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.

Segunda

Así mismo las partes acuerdan que será requisito previo a la interposición de acción judicial o administrativa, individual o colectiva, sometido el conflicto, en primer lugar a la comisión mixta.

En el caso de no acuerdo de cualquier conflicto, después de la consulta a la comisión mixta, es requisito indispensable, someter a la mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

TABLA SALARIAL 2011**EUROS MENSUALES**

Nivel I	1.440,37
- Licenciado Superior	
Nivel II.....	1.322,67
- Director tienda	
Nivel III.....	1.249,81
- Director Técnico	
- Óptico diplomado (1)	
- Audioprotésista	
- Analista	
- Encargado de taller	
Nivel IV.....	1.126,52
- Oficial 1ª administrativo	
- Programador	
- Dependiente mayor	

- Oficial 1ª de taller

Nivel V.....947,16

- Oficial 2ª administrativo

- Dependiente de 1ª

- Cajero

- Oficial 2ª de taller

- Encargado de almacén

- F.P. óptica y de audioprotésista

Nivel VI.....868,71

- Dependiente de 2ª

- Auxiliar Administrativo de 1ª

- F.P. Óptica y audioprotésista en prácticas

- Ayudante de tienda

- Auxiliar de caja

- Ayudante de taller

- Auxiliar de almacén

- Conserje

- Ascensorista

- Repartidor-Motorista

Nivel VII.....728,60

- Auxiliar administrativo de 2ª

- Mozo de tienda

- Mozo de taller

- Mozo de almacén

- Limpieza

Nivel VIII.....672,54

- Contratos de formación

- Aprendiz de 1ª durante la vigencia de los contratos ahora en vigor.

Nivel IX.....653,69

- Aprendiz de 2ª durante la vigencia de los contratos ahora en vigor.

Artículo 25. Dietas y desplazamientos

- Media dieta.....11,26

- Dieta entera.....26,35

- Kilometraje recorrido.....0,22

Notas:

(1) Plus regentando: Para el óptico diplomado si regenta, entendiéndose con ello que realiza simultáneamente las funciones de óptico y director de la tienda se establece un plus regentado de 168,14 euros mensuales.

— ♦ —