

d) Gastos derivados del uso de instalaciones o servicios de soporte.

e) Viajes, limitados al territorio de la CTP.

f) Pequeños gastos: reprografía, material de oficina, etc.

El Proyecto contará con un coordinador general y un responsable territorial (el coordinador general será también responsable territorial de su Colectividad). El coordinador general habrá de disponer de un currículo suficientemente acreditado.

La financiación del proyecto deberá estar resuelta en la parte no subvencionada.

Los grupos de investigación que hayan presentado un proyecto y recibido subvención en alguna convocatoria CTP anterior a esta, no podrán recibir una nueva subvención en la presente convocatoria 2009, salvo que al cierre de la misma, el proyecto anterior esté finalizado y adecuadamente justificado.

3. Solicitudes.

Cada responsable territorial, en nombre de todos los participantes de su misma región, presentará la siguiente documentación, empleando el formulario diseñado al respecto:

a) Datos personales del Coordinador general del proyecto y de los Responsables Territoriales.

b) Curriculum Vitae del Coordinador general y de los Responsables Territoriales.

c) Relación de las publicaciones y méritos del equipo solicitante en los tres últimos años. Sólo deben figurar aquellas que se refieren al proyecto de investigación propuesto.

d) Breve resumen del conjunto del plan del Proyecto coordinado (2-4 páginas).

e) Descripción de los objetivos a alcanzar, metodología y actividades propuestas, así como, planificación detallada de la parte correspondiente a cada equipo.

f) Presupuesto global del Proyecto y presupuesto detallado de cada equipo de Navarra. Si hubiera varios equipos de Navarra, se debe presentar también un presupuesto global de todos ellos.

Si la petición resulta preseleccionada, la Dirección General de Empresa solicitará la documentación complementaria que estime pertinente.

4. Deber de información.

Los beneficiarios de las subvenciones quedan obligados a remitir a la Dirección General de Empresa la siguiente documentación:

a) Memoria descriptiva del desarrollo de la parte del proyecto subvencionado, así como las modificaciones introducidas en la realización, especificando las repercusiones presupuestarias que impliquen. Resultados obtenidos.

b) Relación de ingresos y gastos, acompañando los justificantes oportunos.

Debe utilizarse el impreso "Información de Seguimiento Técnico Económico" mencionado en la base 7.^a Esta documentación informativa se remitirá en un periodo máximo de seis meses a partir del plazo concedido para la finalización del proyecto y además, si en la Resolución de concesión se determina un hito intermedio, se presentará también en el plazo de seis meses una vez finalizado el hito.

También dentro de los seis meses posteriores a la finalización del proyecto se presentará la Memoria Final Conjunta indicada en la base 8.^a1.d).

F0915441

RESOLUCIÓN 1305/2009, de 22 de mayo, de la Directora General de Empresa, por la que se aumenta el gasto autorizado para la adquisición de aparatos de televisión receptores de TDT de la convocatoria de subvenciones del "Plan Renove Hog@r 2009".

Por Resolución 589/2009, de 9 de marzo, de la Directora General de Empresa, se aprobó la convocatoria de subvenciones del "Plan Renove Hog@r 2009". En dicha Resolución se autorizó un gasto de 500.000 euros para la adquisición de portátiles por estudiantes y de 700.000 euros para la adquisición de aparatos de televisión receptores de TDT.

Posteriormente mediante Resolución 853/2009, de 3 de abril, y Resolución 985/2009, de 15 de abril de la Directora General de Empresa se realizaron sendos ajustes en las partidas presupuestarias con objeto de atender debidamente las demandas, disminuyendo en 300.000 euros el gasto autorizado para la adquisición de portátiles y aumentando en 300.000 euros el gasto para la adquisición de aparatos de televisión receptores de TDT.

A la vista del gran número de solicitudes de subvención para la adquisición de los citados aparatos de televisión, se considera conveniente aumentar nuevamente el gasto autorizado para tal fin.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1. Aumentar en 300.000 euros el gasto autorizado para la adquisición de aparatos de televisión receptores de TDT de la convocatoria de subvenciones del "Plan Renove Hog@r 2009", con cargo a la partida 810003-81140-7800-425203 "Medidas anticrisis. Renove Hogar 2009. TDT" del Presupuesto de Gastos de 2009.

2. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 22 de mayo de 2009.-La Directora General de Empresa, Begoña Urien Angulo.

F0916442

1.3.5. Estatutos y convenios colectivos

RESOLUCIÓN 549/2009, de 7 de abril, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Comercio de Ópticas", de Navarra (Expediente número: 27/2009).

Con fecha 26-3-09 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Comercio de Ópticas", que consta de 47 artículos, 1 cláusula adicional y 2 Anexos (conteniendo Tablas de Retribuciones), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación de Empresarios del sector (Ópticas) y parte de las centrales sindicales (U.G.T.), con fecha 14-1-09.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22.1 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Comercio de Ópticas" (Código número 3102155), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 7 de abril de 2009.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DEL COMERCIO DE OPTICAS DE NAVARRA PARA LOS AÑOS 2008, 2009, 2010 Y 2011

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y empresas que, prestando servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad Foral de Navarra, tengan o no su domicilio social en esta Comunidad y estén dedicados al comercio de óptica al detall, cualquiera que sea su ubicación, incluidas las grandes superficies y los centros comerciales, con sus talleres anejos de montaje, manipulación, mantenimiento, reparación y oficinas, en su caso. Asimismo, será de aplicación para aquellos comercios que, sin ser específicamente ópticas, se dediquen como actividad principal a la venta de gafas de sol.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, surtiendo efectos desde el día 1 de enero del año 2008 hasta el día 31 de diciembre del año 2011.

Ello no obstante, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado antes de su vencimiento, o cualquiera de sus prórrogas, por una de las partes, con una antelación mínima de un mes y por comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables y absorbibles, desde la entrada en vigor del mismo, en su totalidad y en cómputo anual con las mejoras de cualquier índole que vengán disfrutando los trabajadores, en cuanto éstas superen la cuantía total del Convenio, así como con las mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, sea cual fuere su concepto.

Artículo 4. Garantía personal.

Se respetarán a todos los trabajadores las condiciones más beneficiosas que tengan reconocidas a título personal o, en su caso, mediante acuerdo colectivo, en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos por este Convenio Colectivo en cómputo anual.

Artículo 5. 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 Colectivo quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido, salvo que se trate de aspectos concretos, en cuyo caso se reconsideraría el capítulo en el que se integran dichos aspectos.

CAPÍTULO II*Organización del trabajo***Artículo 6. 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 7. 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 III*Clasificación profesional***Artículo 8. Clasificación profesional: grupos profesionales.**

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará, en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

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

a) **Conocimientos:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) **Iniciativa:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) **Autonomía:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

d) **Responsabilidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) **Mando:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) **Complejidad:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

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

Grupos Profesionales.

—Grupo Profesional I:

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

2. **Formación.**—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

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

—Peón.

—Mozo de tienda.

—Mozo de taller.

—Mozo de almacén.

—Personal de limpieza.

—Aprendiz de segundo año.

—Aprendiz de primer año.

—Grupo Profesional II:

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

2. **Formación.**—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o FPI.

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

Auxiliar Administrativo de 2.^a

Peón especializado.

—Grupo Profesional III:

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

2. **Formación.**—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a EGB ó FPI, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

Auxiliar Administrativo de 1.^a

Ayudante de tienda.

Auxiliar de caja.

Ayudante de taller.

Auxiliar de Almacén.

Conserje.

Ascensorista.

Repartidor.

—Grupo Profesional IV:

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

2. **Formación.**—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP ó FP II, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

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

Oficial 2.^a Administrativo.

Dependiente de 2.^a.

Montador de 2.^a de taller.

Cajero.

FP Optica y audioprotesista.

Optico diplomado en prácticas de primer año.

—Grupo Profesional V:

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

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP ó FP II, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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

Oficial de 1.ª Administrativo.

Dependiente de 1.ª.

Montador de 1.ª de taller.

Encargado de almacén.

Programador.

Óptico diplomado en prácticas de segundo año.

—Grupo Profesional VI:

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

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

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios de Grado Medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

Jefe de Sección.

Encargado de taller.

Optometrista-Óptico diplomado.

Contactólogo-Óptico diplomado.

Dependiente mayor.

—Grupo Profesional VII:

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

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

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional "0" o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

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

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios de Grado Medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a Estudios Universitarios de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

Jefe Superior.

Encargado general de tienda o establecimiento.

—Grupo Profesional 0:

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

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

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

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

—Director.

—Óptico Diplomado-Responsable Técnico.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 9. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de cuarenta horas semanales de promedio, en cómputo anual, sin que pueda exceder de 1.746 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2008, y de 1.738 horas para los años 2009, 2010 y 2011, sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la Empresa.

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

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

A los efectos de lo expresado en el presente artículo, se entenderá por jornada continuada la ejercida ininterrumpidamente, sin descanso para la comida. En consecuencia, en los casos de Empresas con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de los trabajadores para la comida, no tendrá la consideración de jornada continuada.

En las jornadas reducidas, el cálculo de la jornada correspondiente se realizará también en cómputo anual y, en su caso, por la totalidad del periodo a trabajar durante el ejercicio correspondiente.

Artículo 10. Calendario laboral.

En cada empresa o centro de trabajo se confeccionará un calendario laboral anual para la distribución de la jornada de trabajo.

Por acuerdo con los representantes de los trabajadores, en el calendario laboral, las empresas podrán establecer, por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución irregular deberá respetar el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, así como el día y medio de descanso semanal, y no deberá superar las nueve horas diarias de trabajo efectivo. En aquellos supuestos en que la distribución de la jornada contemple la apertura de la tarde de los sábados, las partes establecerán, de común acuerdo, los sistemas compensatorios, tanto la compensación económica como las libranzas.

En aquellas empresas de cinco ó más empleados de plantilla, se disfrutarán de 3 fines de semana (sábados y domingo) completos al año. Estos fines de semana se definirán personalmente en concordancia con los criterios directivos y organizativos que establezca la Empresa.

Además, será festivo el Sábado Santo para todos los trabajadores del sector.

Artículo 11. Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, de acuerdo con el calendario laboral de la empresa, cuyo disfrute se ajustará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 12. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán, conforme al Calendario laboral, de unas vacaciones anuales retribuidas, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones serán de 32 días naturales, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, pudiendo la Empresa excluir del periodo de disfrute aquellos de máxima actividad.

b) En caso de desacuerdo entre las partes para el disfrute de las mismas, se distribuirán en dos bloques, de dieciséis días a voluntad del trabajador y de otros dieciséis días cuando lo desee la empresa.

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

d) El disfrute de las vacaciones quedará interrumpido por maternidad, debiendo disfrutarse las mismas, en todo caso, dentro del año natural.

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) Dieciocho días naturales, en caso de matrimonio, o en caso de inscripción en el registro de parejas de hecho siempre que convivan en el mismo domicilio, que se disfrutarán a partir del hecho causante (matrimonio o inscripción en el registro). En todo caso, para poder disfrutar uno de los miembros de un nuevo permiso, deberá haber transcurrido un periodo mínimo de cuatro años desde la anterior solicitud.

b) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Dos días, en los casos de enfermedad grave con ingreso en centro hospitalario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave con ingreso en centro hospitalario de los padres, hijos y cónyuge del trabajador.

e) Tres días en los casos de nacimiento o de adopción de hijo, a contar desde la entrega de éste, teniendo en cuenta que dos de los tres días del permiso serán laborales. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del territorio de la Comunidad Foral, el plazo será de hasta cuatro días.

f) Las trabajadoras y trabajadores, 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.

g) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precisen reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

h) Un día, por traslado del domicilio habitual.

i) Un día laborable de libre disposición, dentro del año natural, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, preavisando a la empresa al menos con siete días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, con el tope máximo de un solo trabajador por cada centro de trabajo.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se 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 20 por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el 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 desplazamientos.

l) Por tiempo de hasta 10 horas al año, en caso de acompañamiento a la consulta del médico de cabecera o especialista, cuando se trate de pacientes del trabajador hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, debiendo mediar el oportuno justificante y el preaviso máximo posible.

Todos los permisos aquí reconocidos tendrán plena vigencia a partir de la publicación del presente convenio.

Artículo 14. Conciliación de la vida laboral y familiar.

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

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 15. Contrato de trabajo en prácticas.

Ámbito. Para todos los trabajadores en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resultan de aplicación.

Duración. Mínimo seis meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de dos años. La duración mínima de cada prórroga será de seis meses.

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

Artículo 16. Contrato de trabajo para la formación.

Ámbito. Para todos los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve, 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.

Número de contratos que podrán realizarse. En centros de trabajo hasta cinco trabajadores, un empleado en formación.

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

Duración. Mínimo de seis meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de dos años. La duración mínima de cada prórroga será de seis meses.

Tiempo dedicado a la formación. Respetando el 15 por ciento 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 este último supuesto, la retribución económica se empezaría a aplicar una vez concluido el período de formación percibiendo íntegramente el salario correspondiente.

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

Retribución. Percibirán el salario correspondiente al Grupo Profesional I de la Tabla Salarial del Anexo I, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17. Contrato eventual.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 18. Contrato para obra o servicio determinado.

Se podrán llevar a cabo contrataciones acogiendo a esta modalidad para aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.

En la formalización del contrato a tiempo parcial se establecerá obligatoriamente el centro de prestación de trabajo, así como el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución correspondiente. El trabajador y el empresario podrán pactar, siempre que sea por escrito y en el modelo oficial establecido, la realización de horas complementarias que se añadirán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial. Sólo cuando exista ese pacto el empresario podrá exigir la realización de horas complementarias. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida. El pacto deberá recoger el número de horas complementarias, cuyo número no podrá exceder del 15 por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

a) La atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal;

b) Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria;

c) Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Artículo 20. Duración de los contratos de trabajo: Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, sin exceder de los siguientes plazos:

Grupos profesionales: 0, VII, VI : Seis meses.

Resto personal: Dos meses.

Artículo 21. Preavisos.

El trabajador con contrato indefinido deberá preavisar por escrito al empresario, con una antelación mínima de Quince días, antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo. Dicho preaviso será de Cuarenta y cinco días, al menos, en el caso de personal técnico y titulado (Niveles VI, VII y 0) y Ópticos de cualquier nivel. En caso contrario, se le descontará al trabajador, en el momento de su liquidación, tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio. Cuando el cese responda a la finalización de un contrato de duración superior a seis meses, la empresa deberá comunicarlo al trabajador con una antelación de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo que se pacte mutuamente. En caso contrario, el empresario deberá abonar los días de retraso en el preaviso, en la liquidación de finiquito del trabajador.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 22. Conceptos retributivos.

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

a) Salario base.

b) Complementos salariales.

b) Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 23. Salario base.

Será el establecido, para cada grupo y categoría profesional, en las Tablas Salariales del Anexo I, que tendrá la consideración de salario base mínimo del sector.

1. Los incrementos salariales serán los siguientes:

a) Año 2008: El primer año de vigencia del Convenio se producirá un incremento equivalente al I.P.C. real vencido del año anterior, más el 1,25%, sobre los salarios brutos establecidos al 31 de diciembre de 2007, quedando establecidos conforme a las Tablas Salariales reflejadas en el Anexo número I.

b) Año 2009: El incremento salarial será equivalente al I.P.C. real vencido del año anterior, más el 1,25%, sobre los salarios brutos establecidos al 31 de diciembre de 2008. Con efectos del 1-1-2009, se procederá a incrementar las tablas salariales del Anexo I en la cifra que se determine por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, la cual deberá reunirse dentro del primer trimestre del año 2009 a este fin.

c) Año 2010: El incremento salarial será equivalente al I.P.C. real vencido del año anterior, más un punto, sobre los salarios brutos establecidos al 31 de diciembre de 2009. Con efectos del 1-1-2010, se procederá a incrementar las tablas salariales del Anexo I, en la cifra que se determine por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, la cual deberá reunirse dentro del primer trimestre del año 2010 a este fin.

d) Año 2011: El incremento salarial será equivalente al I.P.C. real vencido del año anterior, más un punto, sobre los salarios brutos establecidos al 31 de diciembre de 2010. Con efectos del 1-1-2011, se procederá a incrementar las tablas salariales del Anexo I en la cifra que se determine por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, la cual deberá reunirse dentro del primer trimestre del año 2011 a este fin.

a) Los atrasos de salarios correspondientes al año 2008 se harán efectivos a partir de la publicación del presente Convenio.

Artículo 24. Complementos salariales.

Los complementos del salario base estarán fijados en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. No tendrán el carácter de consolidables los complementos del salario vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Artículo 25. Complemento o plus personal de convenio.

Se mantendrá en vigor, a título personal, las cantidades que en virtud de la aplicación del anterior sistema del plus de antigüedad, previsto en la derogada Ordenanza Nacional de Trabajo en el Comercio, vinieran percibiendo los trabajadores a 31 de diciembre de 1997. El concepto de Plus Personal de Convenio no será en ningún caso compensable ni absorbible. Dicho complemento de antigüedad o Plus Personal de Convenio única y exclusivamente se devengará y será abonable al trabajador que haya sido contratado por la empresa con anterioridad al 31-12-1997, ya que así se pacta expresamente, al cual se le aplicará el incremento salarial pactado en este Convenio.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

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

a) Beneficios, que se abonará antes del 31 de marzo de cada año, pudiendo la empresa prorratearla mes a mes, en cada una de las doce pagas ordinarias.

b) Julio, que se abonará antes del 6 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 plus personal de convenio.

Artículo 27. Dietas y desplazamientos.

Se establece una media dieta de 12 euros y una dieta entera de 24 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 le suponga dicho desplazamiento. Si resulta necesaria la utilización del vehículo propio, se compensará con la cantidad de 0,30 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 28. Complemento en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal, por cualquier contingencia, incluido el caso de riesgo durante el embarazo, las empresas complementarán la cantidad que se percibe de la seguridad social hasta la retribución total del salario fijo de cada trabajador y por un período máximo de doce meses. Lo dispuesto en el párrafo precedente, con excepción del caso de riesgo durante el embarazo, sólo será válido para los dos primeros procesos que se produzcan por incapacidad temporal dentro de cada año natural, sea cual fuere la duración de los mismos. Para sucesivos procesos, el complemento operará del mismo modo, pero a partir del mes siguiente a la fecha de la baja de cada proceso y con el mismo límite de doce mensualidades.

Se respetarán a los trabajadores, a título personal, las condiciones más beneficiosas que tengan reconocidas en este concepto a la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 29. 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 30. Clases de faltas.

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

Artículo 31. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de quince 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 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 32. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la ausencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o 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 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 dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Será conducta laboral sancionable, con falta grave o muy grave de acuerdo con lo establecido en los dos apartados anteriores, el incumplimiento grave y culpable por el trabajador de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 33. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de tres 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 en útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto, malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las de-

pendencias 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 pendeencias 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 sus 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 prevaleándose de una posición de jerarquía, 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 y a la 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 manifestado una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. La 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 se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta o proposición de orden sexual que, por la manera de producirse, atente contra la libertad o la intimidad de la persona que lo padece.

17. La agresión verbal o física de los superiores o de los propios compañeros de trabajo, con clara intención de carácter psicológico sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Artículo 34. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Las sanciones máximas 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 dos días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo, cuándo la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 35. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para:

Faltas leves, a los diez días.

Faltas graves, a los veinte días.

Faltas muy graves, a los sesenta días.

Todos ellos contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

Otras disposiciones

Artículo 36. Derechos sindicales.

Quedan reconocidos a los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa los derechos sindicales establecidos en la legislación laboral vigente, con las particularidades siguientes.

Se reconoce un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del comité o delegados en cada empresa, para el ejercicio de sus funciones sindicales, según la escala siguiente:

–Hasta 6 trabajadores: 15 horas.

–De 7 a 100 trabajadores: 20 horas.

–De 101 a 500 trabajadores: 35 horas.

–De 501 en adelante: 40 horas.

Artículo 37. Excedencia.

A) Siempre que trabajen ambos cónyuges, uno de ellos podrá obtener excedencia por paternidad o maternidad. Durante el primer año de la misma tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La citada excedencia no podrá ser superior a tres años, tanto cuando el hijo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo.

B) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo máximo de dos años, durante los cuales se le reservará el puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

C) En ambos casos anteriores, el/la trabajador/a acogido/a a la misma, que no solicite su reingreso con dos meses de antelación al plazo concedido de dicha excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

La solicitud de reingreso se efectuará necesariamente por escrito, viniendo obligada la empresa a suscribir el oportuno acuse de recibo de dicha comunicación.

Artículo 38. Jubilación anticipada y contrato de relevo.

El trabajador a partir de los sesenta años tendrá derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para acceder a dicha prestación. A tal fin, la empresa deberá concertar un contrato de relevo con trabajador adecuado, en concordancia con la normativa vigente en la materia.

No obstante, el derecho aquí reconocido se ajustará a las siguientes reglas y limitaciones:

a) El trabajador deberá realizar su solicitud de jubilación parcial con al menos una antelación de tres meses.

b) La empresa no tendrá la obligación de facilitar el acceso a la jubilación parcial, si no han transcurrido al menos seis meses desde la última jubilación de similares características producida en la empresa.

c) La opción aquí reconocida sólo será válida cuando el trabajador solicite al menos una reducción del 85% de su jornada habitual. En caso de solicitud de una reducción inferior al mencionado porcentaje, el acceso a la jubilación parcial requerirá el acuerdo empresarial.

d) Todo lo previsto en este apartado tendrá validez siempre y cuando se mantenga en la legislación vigente una normativa que regule el derecho a la jubilación parcial anticipada y el contrato de relevo.

Artículo 39. Seguro colectivo.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a contratar un seguro de accidente, sea o no laboral, así como el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo, para el caso de invalidez permanente absoluta o muerte, para todos los trabajadores afectados por este Convenio, debiendo ser el capital asegurado para la cobertura de dichos riesgos de 36.000 euros por cada trabajador, durante el período de vigencia de este Convenio.

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

1. Muerte.

2. Invalidez permanente 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 40. Formación.

Con el fin de facilitar la asistencia de los trabajadores a centros de formación que redunden en la cualificación y competitividad de trabajadores y empresas, se establece que las horas destinadas a dicha formación computarán como jornada real de trabajo.

Por tanto, la asistencia a los cursos de formación correspondientes será obligatoria para los trabajadores, siempre que coincida con el horario de trabajo, por el contrario los que se celebren fuera del horario laboral serán siempre voluntarios y las condiciones y compensaciones, en su caso, serán pactadas entre las partes.

Artículo 41. 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 normativas concordantes. 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.

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.

Los Delegados de Prevención tendrán derecho a un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 42. Medio ambiente.

La empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades y sin alterar la organización del trabajo, la realización de acciones que vayan en la línea de la mejora medioambiental, como campañas de sensibilización, formación, etc. Todo ello teniendo en cuenta la legislación vigente en esta materia y siempre que las circunstancias lo permitan.

Artículo 43. Comisión Mixta.

A los efectos del presente Convenio Colectivo 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 Colectivo que hayan formado parte de la Comisión deliberante, en número de al menos tres por cada parte. La Comisión Mixta, si se considera oportuno, tendrá un presidente elegido por las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

b) 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. En especial, resolverá, mediante acuerdo de obligado cumplimiento para empresas y trabajadores, en un plazo máximo de siete días, las reclamaciones que se susciten sobre el adecuado encuadramiento de los trabajadores en el nivel profesional correspondiente.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.

e) Velará por la aplicación de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Cuantas 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 demás normas concordantes, en la forma y con los alcances regulados en dichos textos legales.

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

Ambas partes convienen en dar conocimiento 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.

Artículo 44. Cláusula de descuelgue.

Las empresas que, a consecuencia de pérdidas reiteradas durante dos años sucesivos, con el V.º B.º de los Delegados o miembros del Comité, decidan descogarse del cumplimiento del presente Convenio, podrán hacerlo dentro de los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Si la empresa no dispusiera de representación sindical, el V.º B.º para proceder al descuelgue habrá de ser otorgado por la Comisión Paritaria del Convenio, que con el 60% de respaldo de sus miembros quedará aprobado.

Aquellas empresas que en virtud del descuelgue no aplicaran en su integridad las Tablas del presente Convenio, tendrán la obligación de retrotraer los salarios al momento de vigencia del Convenio Colectivo o de los Convenios Colectivos de los que se hubieren descogado, en el momento en que la empresa obtuviera rentabilidad y capacidad para hacer frente al pago de los salarios no abonados, que hubieren correspondido a los trabajadores.

El derecho a la reclamación de estas cantidades no iniciará su prescripción hasta el momento en que la empresa obtenga el primer balance

de situación positivo, en términos que le permitan hacer frente en todo o en parte a la deuda así reconocida.

Artículo 45. Cláusula de adhesión.

Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación. Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal. Sirve por lo tanto esta cláusula como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 46. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación.

Artículo 47. Ley Orgánica de protección de datos.

Dado que las empresas de este sector se encuentran encuadradas dentro del sector de la salud, los datos recabados a sus clientes son del máximo nivel de protección y confidencialidad, por ello el trabajador tiene y asume la obligación de guardar secreto y la confidencialidad de toda la información de la empresa a la que tenga acceso, especialmente la información relativa a personas físicas recogida en los ficheros de datos personales. Esta obligación subsistirá aun después de finalizada la relación laboral.

Cláusula Adicional.-Los atrasos de Convenio serán aplicables también a aquellos trabajadores que hubieren finalizado su relación laboral en la empresa entre el 1 de enero del año 2008 y la fecha de publicación del presente Convenio, aún en el caso de haberse firmado por el trabajador la liquidación de finiquito correspondiente.

ANEXO I

Tablas salariales año 2008

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS PROFESIONALES	EUROS/MES
0	Director, óptico diplomado-responsable técnico.	1.595,67
VII	Jefe superior, encargado general de tienda o establecimiento.	1.458,91
VI	Jefe de sección, encargado de taller, optometrista-óptico diplomado, contactólogo-óptico diplomado, dependiente mayor.	1.322,12
V	Oficial de primera administrativo, dependiente de primera, montador de primera de taller, encargado de almacén, programador, óptico diplomado en prácticas de segundo año.	1.185,35
IV	Oficial de segunda administrativo, dependiente de segunda, cajero, montador de segunda de taller, F.P. óptica y audioprotesista, óptico diplomado en prácticas de primer año.	1.139,77
III	Auxiliar administrativo de primera, ayudante de tienda, auxiliar de caja, ayudante de taller, auxiliar de almacén, conserje, ascensorista, repartidor.	1.094,17
II	Auxiliar administrativo de segunda, Peón especializado.	1.048,58
I	Peón, mozo de tienda, mozo de taller, mozo de almacén, limpieza.	1.021,23
	Aprendiz de segundo año.	788,91
	Aprendiz de primer año.	710,02

F0914192

RESOLUCIÓN 550/2009, de 7 de abril, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el Acuerdo de Revisión Salarial del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Servicios Auxiliares de Navarra" (Expediente número: 29/2009).

Con fecha 1-4-2009 ha tenido entrada en este Departamento el Acuerdo de Revisión Salarial del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Servicios Auxiliares de Navarra", correspondiente al año 2009, suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, en cumplimiento de lo pactado en el citado Convenio (Expediente inicial número 80/2008).

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dis-