



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

2554 RES. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ÓPTICA ESPINOSA

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Optica Espinosa SA, **código convenio 03100132012013** .-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 24/2/2021, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

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

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

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO POR DELEGACIÓN LA JEFA DEL SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO (POR Resolución del Subsecretario de 2/2/2021)

Cap de Servei Territorial de Treball, Economia Social i emprendoria d'Alacant

Raquel Corbí Tormo



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OPTICA ESPINOSA, S.A.

Índice

TÍTULO 1. - DISPOSICIONES GENERALES.

CAPITULO I. Ámbito de aplicación.

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial.
- Artículo 3. Ámbito personal.
- Artículo 4. Ámbito temporal.
- Artículo 5. Denuncia, Negociación y Prórroga.
- Artículo 6. Compensación y absorción.
- Artículo 7. Garantía personal.
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 9. Prelación de normas.

CAPITULO II. Organización del Trabajo.

- Artículo 10. Organización del trabajo
- Artículo 11. Pluralidad de Funciones.

CAPÍTULO III. Jornada, vacaciones y permisos.

- Artículo 12. Calendario Laboral y distribución de la jornada.
- Artículo 13. Jornada de Trabajo.
- Artículo 14. Descanso semanal.
- Artículo 15. Bolsa de flexibilidad horaria.
- Artículo 16. Vacaciones.
- Artículo 17. Permisos.

CAPITULO IV. Contratación.

- Artículo 18. Ingresos.



Artículo 19. Periodo de prueba.

Artículo 20. Ceses voluntarios.

Artículo 21. Contratación eventual por circunstancias de la producción

CAPITULO V. Política salarial.

Artículo 22. Conceptos retributivos.

Artículo 23. Salario base

Artículo 24. Complemento salarial personal.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 26. Tabla Salarial.

Artículo 27. Dietas y desplazamientos.

Artículo 28. Horas Extraordinarias.

Artículo 29. Mejora de prestaciones.

CAPITULO VI. Clasificación Profesional.

Artículo 30. Clasificación organizativa

Artículo 31. Clasificación Profesional.

CAPÍTULO VII.- Régimen disciplinario

Artículo 32. Potestad sancionadora.

Artículo 33. Graduación de las faltas.

Artículo 34. Faltas leves.

Artículo 35. Faltas graves.

Artículo 36. Faltas muy graves.

Artículo 37. Régimen de sanciones.

Artículo 38. Sanciones

Artículo 39. Prescripción.

CAPITULO VIII.- Otras disposiciones

Artículo 40. Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo

Artículo 41. Seguridad y Salud Laboral.



Artículo 42. Legislación Supletoria

CAPITULO IX.- MEDIDAS DE PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Artículo 43. Reducción de jornada.

Artículo 44. Cambio de lugar de trabajo

Artículo 45. Igualdad entre hombres y mujeres.

CAPITULO X.- MEDIOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 46. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

Artículo 47. Funciones.

Artículo 48 Solución alternativa de conflictos laborales.

ANEXO I: Tabla Salarial del año 2021.



TÍTULO 1. - DISPOSICIONES GENERALES.

CAPITULO I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional:

El presente convenio colectivo regula las condiciones laborales y económicas del personal de la empresa Óptica Espinosa, S.A., en adelante la empresa, vinculado a la misma por una relación laboral común, en la provincia de Alicante.

Artículo 2. Ámbito personal:

El Convenio se pacta entre la Empresa Óptica Espinosa, S.A. y su Delegado de Personal como representante legal de los/las trabajadores/as de la misma, y afectará a todos los/las trabajadores/as que presten sus servicios en la Empresa, con exclusión del personal a que se refiere los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

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



Artículo 3. Ámbito territorial:

El Convenio es de aplicación en todos los lugares de trabajo que la empresa “Óptica Espinosa, S.A.” tiene en la actualidad, en Alicante o su Provincia.

Artículo 4. Ámbito temporal:

El presente Convenio entrará en el día 1 de enero de 2021 y su vigencia será desde el 1 de enero de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de cada uno de los años de vigencia.

Artículo 5. Denuncia, Negociación y Prórroga.

1. Denuncia del Convenio: La representación de los/las trabajadores/as o de la empresa, podrá denunciar el convenio antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, con una antelación mínima de tres meses, mediante comunicación escrita a la otra parte.

La representación de los/las trabajadores/as o de la empresa que promueva la negociación, como resultado de la denuncia del convenio, lo comunicará a la otra parte simultáneamente con el acto de la denuncia, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con lo establecido en el Art. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores; los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito del convenio.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido los



artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, deberá contestar por escrito y motivadamente.

2.- Negociación: En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecer un calendario o plan de negociación.

Finalizada la vigencia del convenio, durante la negociación se mantendrán vigentes únicamente las cláusulas normativas.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en la Empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes expresamente se comprometen a someter las discrepancias existentes a un Arbitraje.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

3. Prórroga del convenio: De no ser denunciado el convenio se considerará automáticamente prorrogado por el periodo máximo de un año.



Artículo 6. Compensación y absorción.

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

En el supuesto de que se establezcan nuevas mejoras mediante disposiciones legales futuras, ambas partes se comprometen a negociar la adaptación de estas a este Convenio de Empresa.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán a todos los/las trabajadores/as las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Administración o Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente convenio colectivo por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, con efectos desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la resolución o sentencia.



A estos efectos se considera contenido esencial, el recogido en los capítulos I, III, V y VI.

Artículo 9. Prelación de normas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio de Empresa regularán las relaciones entre la empresa y sus trabajadores/as, con prioridad aplicativa respecto de cualquier otro convenio de carácter sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.”

CAPITULO II. Organización del Trabajo.

Artículo 10. Organización del trabajo



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

Artículo 11. Pluralidad de Funciones.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la polivalencia es precisa para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa, por lo que con absoluto respeto, y con carácter no habitual, todos los/las trabajadores/as realizarán las funciones que les indique la empresa, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de ésta, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y preferentemente a lo relativo a su formación profesional.

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

CAPÍTULO III. Jornada, vacaciones y permisos.

Artículo 12. Calendario Laboral y distribución de la jornada.

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

Artículo 13. Jornada de Trabajo.

1. La jornada de trabajo ordinaria tendrá una duración máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendida ésta como todos los días laborables de la semana (de lunes a domingo), de promedio en cómputo anual, no pudiendo superarse en situaciones especiales (vacaciones, horario de verano y bajas imprevistas, dándose cuenta, para este último caso, a los representantes de



los/las trabajadores/as), las 48 horas semanales, con el descanso semanal mínimo de un día y medio establecido en este Convenio, y sin que en el cómputo anual exceda de 1786 horas, incluyéndose el tiempo dedicado a la realización de inventarios, durante el periodo de vigencia del presente Convenio. Esto no prejuzga el horario comercial que será determinado por la Dirección de la empresa.

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

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

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

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

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

Los actuales sistemas de rotación para los disfrutes de los descansos semanales continuarán vigentes, no obstante, y dada la necesidad de optimizar la



organización y de alcanzar el mayor nivel de equidad interna, se abre a petición de los/las trabajadores/as la posibilidad de acordar otros sistemas de rotación, tendentes a la homogenización de las condiciones del colectivo afectado, mediante el acuerdo de los representantes legales de los/las trabajadores/as y, en su ausencia, de la mayoría de la plantilla afectada con la empresa.

Individualmente, se confirmarán los días concretos a disfrutar estos descansos.

Las reuniones comerciales realizadas en tienda fuera del horario laboral no se entenderán como tiempo recuperable ni compensable, a la vez que se establece un límite máximo de 16 horas al año, siendo computable únicamente el tiempo efectivo de las sesiones informativas. No están obligados a asistir los/las trabajadores/as que estén disfrutando de su descanso semanal o aquellos cuya presencia no estuviera prevista para esa jornada.

Artículo 14. Descanso semanal.

Se establece un descanso mínimo semanal de un día y medio salvo circunstancias extraordinarias.

Artículo 15. Bolsa de flexibilidad horaria.

La empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 16. Vacaciones.

1. Los/las trabajadores/as disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Las vacaciones se distribuirán por períodos mínimos de una semana, salvo pacto en contra, dentro del año natural.



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

3. Los días de baja por incapacidad temporal, producidos en los períodos de vacaciones, no se contabilizarán como disfrutados por los/las trabajadores/as afectados, siempre que estén debidamente justificados, pudiendo disfrutarse posteriormente.

Artículo 17. Permisos.

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

a) Por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho del trabajador o trabajadora, 15 días naturales. En el caso de Parejas de Hecho Registradas, tendrán que haber transcurrido un período mínimo de 4 años desde el anterior permiso. Modo de justificación: Libro de familia o certificado oficial.

b) 1 día natural por matrimonio de hijos, padres, hermanos o cuñados. Modo de justificación: Documento que acredite el hecho.

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

Cuando por motivo de acogimiento o adopción, el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento a una distancia superior a 50 kilómetros de su



domicilio habitual, el plazo podrá ampliarse hasta dos días consecutivos más.
Modo de justificación: Libro de familia o certificado médico oficial.

d) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (excepto parto y cesárea), de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento a una distancia superior a 50 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo podrá ampliarse hasta 2 días consecutivos más. Cuando afecte a padres, hijos o cónyuge, se amplía un día más en ambos casos. Modo de justificación: Justificante médico que acredite el hecho.

e) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual. Modo de justificación: Documento que acredite el hecho.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo dispuesto en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, el/la trabajador/a afectado/a podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber inexcusable o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. No se considerará a



efectos indemnizatorios lo percibido del organismo o entidad pública en concepto de dietas y desplazamientos.

Modo de justificación: Justificante de la asistencia.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a la baja maternal.

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



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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados h) e i) de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria de trabajo definida en este convenio.

El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Modo de justificación: Justificante que acredite el hecho.

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

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

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



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

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

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

CAPITULO IV. Contratación.

Artículo 18. Ingresos.

El ingreso de los/las trabajadores/as, cualquiera que sea su modalidad de contratación, se ajustará siempre a las normas legales generales vigentes en cada momento sobre la citada materia.

Artículo 19. Periodo de prueba.

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

-Personal Titulado: Tres meses.

-Resto de personal: Dos meses.



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

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

Artículo 20. Ceses voluntarios.

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

- Personal Titulado 45 días.
- Resto personal 20 días.

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

Artículo 21- Contratación eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (circunstancias de la producción)

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiere, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, el contrato por circunstancias de la producción, el periodo máximo dentro del cual se podrá realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia, establecido, ni como máximo doce meses.



CAPITULO V. Política salarial.

Artículo 22. Conceptos retributivos.

La retribución de los/las trabajadores/as estará compuesta por los siguientes conceptos:

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

Artículo 23. Salario base

Se considerará salario base, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente, la parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

Artículo 24. Complemento salarial personal.

Se respetarán los importes que por este concepto tengan acreditados los/las trabajadores/as en el mes de diciembre de 2020, en virtud de los acuerdos individuales de modificación de condiciones de trabajo firmados entre las partes.

Esta cantidad, reconocida a título personal, será revisable, y podrá ser compensada y absorbida, por las mejoras que la empresa efectúe en el futuro.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

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

- a) Paga de marzo, que se devenga por el año natural anterior.
- b) Paga de Vacaciones, que se devenga del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del actual.
- c) Paga de Cultura, que se devenga del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año actual.



- d) Paga de Navidad, que se devenga del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año actual.

Las pagas extraordinarias se calcularán a razón del salario base más el complemento salarial personal, quien lo perciba, y serán abonadas de modo prorrateado junto con la nómina mensual.

Artículo 26. Tabla Salarial.

1.-Tabla salarial del Año 2021:

Para el año 2021, el salario base es el que figura en la Tabla Salarial, que como Anexo I se incorpora al presente Convenio, con los importes correspondientes para cada uno de los grupos y niveles profesionales.

2.- Tabla salarial para el año 2022 y siguientes:

Anualmente la Comisión Negociadora del Convenio se reunirá para negociar y determinar la Tabla Salarial correspondiente a cada uno de los años de vigencia del Convenio.

3.- Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de cada año.

Artículo 27. Dietas y desplazamientos.

Para los/las trabajadores/as que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique su puesto de trabajo, percibirán las cantidades correspondientes a los gastos de media dieta, dieta entera y dieta completa con pernoctación, previa justificación de los mismos y conformidad de la empresa, indicándose, en cualquier caso, los siguientes importes para la media dieta y dieta entera:

- Media dieta de 12,00 euros, para la comida o cena.
- Dieta entera de 30,00 euros, para el desayuno, comida y cena, cuando pernocten en su domicilio.



Artículo 28. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, ya sea en cómputo diario, semanal o anual.

Las partes firmantes del presente Convenio creen conveniente establecer limitaciones en cuanto a la realización de Horas Extraordinarias se refiere, por lo que:

-Las Horas Extraordinarias habituales se suprimen totalmente, quedando limitada su realización, con carácter voluntario, a aquellas que sean estrictamente necesarias para atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento.

-Las Horas Extraordinarias de fuerza mayor, serán de realización obligatoria.

Preferentemente actuará la compensación de las horas extraordinarias realizadas con periodos de descanso, que deberán ser disfrutados en un plazo máximo de tres meses desde la realización de tales horas. Únicamente en los supuestos en que resulte imposible la compensación con periodos de descanso, la Empresa podrá optar por su abono económico.

En cualquier caso, el valor de la Hora Extraordinaria se verá incrementado en un 50% respecto de la hora ordinaria, tanto si se compensa con periodos de descanso, como si se abona económicamente.

Artículo 29. Mejora de prestaciones.

En el caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, maternidad y paternidad, la empresa completará, en su caso, las percepciones por prestación de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de la retribución de los siguientes conceptos: Salario Base y complemento salarial personal que el/la trabajador/a tenga acreditados en ese momento.

Este complemento se abonará durante un periodo máximo de 6 meses de manera continuada (mismo proceso) y, para generar derecho al mismo, se



precisará acreditar al menos seis meses de antigüedad en la empresa y tener reconocida la prestación pública. Para tener derecho de nuevo, a este complemento, deberá transcurrir, como mínimo, seis meses entre la última fecha de alta médica de incapacidad temporal y la nueva baja.

CAPITULO VI. Clasificación Profesional.

Artículo 30. Clasificación organizativa.

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

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

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

El personal destinado a los puntos de venta tendrá como componente de su prestación laboral también aquellas funciones y tareas adjetivas que se desarrollan en la tienda. A título enunciativo se comprenden todas aquellas



referidas a: escaparatismo, inventarios, paneles, clasificación, ordenación de los productos, montajes, mantenimiento puesto de trabajo, petición de materiales a proveedores según pedidos de la tiendas, clasificación del material recibido, biselado y montaje y ajustes, de acuerdo con las especificaciones de los pedidos, reparaciones de monturas y envío y clasificación a las tiendas, así como el soporte administrativo y documental de estas funciones, etc.

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

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

Esta función es compatible con la función comercial de la venta de productos. La concreta atribución de cada trabajador/a, a cada uno de los grupos profesionales definidos anteriormente, se hará en función de la prevalencia de actividades en el conjunto de la prestación laboral.

-Audiólogos: En este grupo profesional se encuadran aquellos trabajadores/as que realizando las funciones referidas al grupo de «Tiendas» además, disponiendo de la titulación que le habilite al efecto, realicen funciones de audiología referidas al diagnóstico de posibles problemas auditivos y su tratamiento.

Esta función es compatible con la función comercial de la venta de productos. La concreta atribución de cada trabajador/a, a cada uno de los grupos profesionales definidos anteriormente, se hará en función de la prevalencia de actividades en el conjunto de la prestación laboral.



Artículo 31. Clasificación profesional.

Los factores que influyen en la calificación profesional de los/las trabajadores/as incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos 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/as los trabajadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado Grupo Profesional, que determinará la clasificación organizativa de cada trabajador/a.

Grupo profesional I

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 responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección de la empresa

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.

Los Diplomados o Graduados universitarios en Óptica y Optometría desarrollarán las actividades dirigidas a la detección de los defectos de la refracción ocular, a través de su medida instrumental, a la utilización de técnicas de reeducación, prevención e higiene visual, y a la adaptación, verificación y control de las ayudas ópticas, por lo que, quien desempeñe dichas funciones deberá poseer la titulación exigida.

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

- Óptico diplomado

Grupo profesional II

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 ESO o FP1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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



Nivel I

- Dependiente.- En este conjunto de funciones se encuadran todos aquellos/as trabajadores/as que estén destinados a las tiendas o puntos de venta que la empresa tiene establecidos en todo el territorio de la Provincia así como las funciones descritas en el Artículo 29 dentro de la clasificación organizativa.

Nivel II

- Ayudante Dependiente.- Realiza operaciones auxiliares de dependiente dentro de la empresa.

Grupo profesional III

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 FP1.

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

Nivel I

- Oficial.- En este conjunto de funciones se comprenden todas aquellas referidas a: escaparatismo, inventarios, paneles, clasificación, ordenación de los productos, montajes, mantenimiento puesto de trabajo, petición de materiales a proveedores según pedidos de la tiendas, clasificación del material recibido, biselado y montaje y ajustes,



de acuerdo con las especificaciones de los pedidos, reparaciones de monturas y envío y clasificación a las tiendas, así como el soporte administrativo y documental de estas funciones, etc... así como las funciones descritas en el Artículo 29 dentro de la clasificación organizativa.

Nivel II

- Ayudante de taller.- Realiza operaciones auxiliares de taller dentro de la empresa.

Grupo profesional IV

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

- Encargado/a Logística

Grupo profesional V



Criterios generales.- Agrupa las profesiones de carácter administrativo que son comunes dentro de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional.

Este grupo profesional se subdivide en los siguientes niveles, en función del grado de responsabilidad atribuido a cada categoría profesional.

Nivel I

- Jefe de Administración.- Es el que asume la responsabilidad y dirige una o más secciones o departamentos y depende de la Dirección, Gerencia o Administración de la empresa.

Nivel II

-Auxiliar Administrativo.- Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración dentro de la empresa, incluyendo la atención a las comunicaciones telefónicas, así como otros servicios análogos.

GRUPO PROFESIONAL VI-

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 responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección de la empresa.

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

El reconocimiento de la condición de audioprotesista estará sujeta, en todo momento, a la normativa vigente.

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

Este grupo profesional se subdivide en los siguientes niveles, en función del grado de responsabilidad atribuido a cada categoría profesional.

NIVEL I

- Audiólogo/a.- Es el que asume la responsabilidad de Audiólogo y depende de la Dirección, Gerencia de la empresa.



-Auxiliar Audiólogo/a.- Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de audiología dentro de la empresa y depende del Audiólogo/a.

CAPÍTULO VII. Régimen disciplinario

Artículo 32. Potestad sancionadora.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/las trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el Estatuto general de los Trabajadores.

Artículo 33. Graduación de las faltas.

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

Artículo 34. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja por incapacidad temporal correspondiente, o presentar justificante cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si a consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.



5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada o sin autorización.
10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y a las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia del resto de los/las trabajadores/as.

Artículo 35º. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días en un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a Organismos Oficiales. La falta de estos datos se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio
8. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a o para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.



9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, o emplear herramientas de la empresa para uso propio.

10. La embriaguez fuera del trabajo vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que el mismo pueda identificarse como tal.

11. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto, / siempre que se cree un riesgo grave para la integridad física o de la salud propia o del resto de trabajadores/as, especialmente en materia de medidas de protección individual.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 36º. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o de veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza *en* las gestiones encomendadas. El hurto, robo o malversación, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas de sus compañeros de trabajo o clientes.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados por una sola vez será constitutivo de falta grave.

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



8. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto o consideración al resto de empleados o superiores de la empresa o a sus familiares.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el puesto de trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal y pactado del trabajo.
12. El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
15. Falta notoria de respeto o consideración al público.
16. Ausencia sin causa justificada por más de tres días durante un período de 30 días, o por más de seis días en dos meses consecutivos.
17. Comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

Artículo 37º. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Las sanciones por faltas leves (excepto la amonestación verbal), graves o muy graves, serán comunicadas por escrito al/la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan; de este escrito se dará copia a los representantes de los/las trabajadores/as.

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



Artículo 38º. Sanciones

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario en el supuesto de que la falta fuera calificada de un grado máximo.
- La imposición de sanciones por faltas muy graves requerirá la tramitación de un expediente en el que se dará audiencia al trabajador/a afectado/a.

Artículo 39º. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VIII.- Otras disposiciones

Artículo 40. Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo. Se estará a lo que, al respecto, dispone el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Seguridad y Salud Laboral.

La protección de la salud de los/las trabajadores/as 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 lugares de trabajo, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos



en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas 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 capítulo.

Los/las trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber de la Empresa de protección de los/las trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por parte de la Empresa de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los/las trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y aclaraciones.

1. Principios Generales de la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

-Evitar y combatir los riesgos en su origen.



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

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

-Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

-Planificar la prevención. Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

2. Planificación de la Prevención.

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente Convenio, ambas partes acuerdan que se planificará la prevención de riesgos procediendo del modo siguiente:

a) Evaluación de riesgos.

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

b) Vigilancia de la Salud.

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

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

En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.



Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos médicos serán de periodicidad máxima anual.

Aquellos trabajadores/as y grupos de trabajadores/as que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

c) Protección a la maternidad.

La empresa adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere el art. 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 art. 26 de la mencionada Ley.

Artículo 42. Legislación Supletoria

En lo no previsto en este Convenio se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

CAPITULO IX.- MEDIDAS DE PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 43. Reducción de jornada

El/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho del trabajador/a determinar en cuánto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.



Artículo 44. Cambio de lugar de trabajo

El/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligado a cambiar de lugar de trabajo para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus lugares de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar al/a la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminando este periodo, el/la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o continuar en el nuevo.

Artículo 45. IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJERES.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la L.O. 3/2007, modificado por Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio colectivo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de esta y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.



Las medidas de igualdad se concretarán en la empresa con la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en la legislación vigente en atención al número de trabajadores que actualmente conforman la plantilla.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

CAPITULO X.- MEDIOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 46. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio de carácter paritario (empresarios y trabajadores/as), presidida por la persona que la comisión designe por unanimidad, con voz, pero sin voto.



Serán componente de la misma, un vocal representante de los/las trabajadores/as y otro de la empresa, debiendo formar parte necesariamente de dicha Comisión los que hayan formado parte de la Comisión Negociadora. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de los vocales.

Las partes podrán ser asistidas con un máximo de dos asesores o técnicos por cada parte.

El objeto de esta comisión es: solucionar con carácter previo y obligatorio, cualquier reclamación sobre la interpretación o exigencia de lo concertado en este Convenio, con anterioridad a la presentación de demanda judicial, salvo en aquellas acciones que tengan impuestas un plazo de caducidad perentorio. Para dirigirse a esta Comisión Mixta, sólo podrá hacerse a través de las partes firmantes del presente Convenio. Para cualquier reclamación relacionada con el mismo, será obligatorio el dictamen previo de la Comisión Mixta.

La comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes firmantes del presente Convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

Artículo 47. Funciones.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento serán las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el apartado 6 del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter



previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.

e) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controversias de carácter individual cuando las partes se sometan expresamente.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de 7 días la Comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la Comisión Paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miembros de la Comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a 7 días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado, en un plazo no superior a seis días a contar de la disconformidad, al Tribunal de Arbitraje Laboral; entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el D.O.C.V. de fecha 8.7.2010.

Artículo 48. Solución alternativa de conflictos laborales.

Los firmantes se adhieren y someten a los procedimientos de los Acuerdos de ámbito estatal o de la Comunidad Valenciana que estén vigentes en cada momento.



Tabla salarial para el periodo 01/01/2021 a 31/12/2021

Grupo Profesional	Categoría	Salario base mensual	Salario anual (16 pagas)
I	Óptico	1.231,32€	19.701,12€
II			
-Nivel I	Dependiente	1.102,69 €	17.643,04 €
-Nivel II	Ayudante Dependiente	831,25 €	13.300,00 €
III			
-Nivel I	Oficial	1.102,69 €	17.643,04 €
-Nivel II	Ayudante de Taller	831,25 €	13.300,00 €
IV	Encargado Logística	831,25 €	13.300,00 €
V			
-Nivel I	Jefe de Administración	1.231,32€ 831,25€	19.701,12 €
-Nivel II	Auxiliar Administrativo		13.300,00 €
VI			
-Nivel I	Audiólogo	950,00 €	15.200,00 €
-Nivel II	Ayudante de Audiología	831,25 €	13.300,00 €

Plus de Transporte: 49,57 €