



Convenio Colectivo Comercio de Óptica Al detalle de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79001535011999	ACTUALIZACIÓN	1999/09/28
VIGENCIA	1999/01/01 — 1999/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	DOGC		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-optica-al-detalle-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Óptica Al Detalle. Última actualización a: 28-09-1999 Vigencia de: 01-01-1999 a 31-12-1999. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC de 28 de septiembre de 1999)

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Óptica al Detalle de Cataluña (código de convenio número 7901535) para el año 1999, suscrito por la parte empresarial por Unión Empresarial Óptica de Barcelona y AECO, y por parte de los trabajadores por Comisiones Obreras (Acción sindical) y Unión General de los Trabajadores (Fed. sindical), el día 16 de abril de 1999, y de conformidad con lo que establecen los artículos 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.º b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación, resuelvo:

Primero.- Disponer la inscripción del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Óptica al Detalle de Cataluña para el año 1999 en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

Segundo.- Disponer que el citado texto se publique en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

CAPÍTULO I.- Condiciones generales

Artículo 1.º Ámbito funcional y territorial.

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

Artículo 2.º Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña y su duración será de un año, a finalizar el 31 de diciembre de 1999, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1999.

Artículo 3.º Prórroga.

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

Artículo 4.º Absorción y compensación.

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

Artículo 5.º Garantía “ad personam”.

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

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

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

el que se integran dichos aspectos.

CAPÍTULO II.- Organización del trabajo

Artículo 7.º Organización.

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

Artículo 8.º 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.- Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 9.º Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, sin que en el cómputo anual pueda exceder de 1.786, sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la empresa.

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

A los efectos de lo expresado en 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 tendrán la consideración de jornada continuada.

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

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

Se considerará que aquellas empresas que tuviesen convenidas condiciones económicas superiores

en un 25 por 100 a las pactadas en el presente convenio, y siempre que no se exceda de 10 minutos después de la hora de cierre, quedarán exentas de la compensación prevista en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre jornada máxima legal.

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

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

Artículo 10. Calendario irregular y jornada flexible.

Durante los períodos punta de producción, en una cuantía máxima de ocho semanas al año, las empresas podrán ampliar la jornada habitual del trabajador, hasta el tope máximo de nueve horas diarias.

El período punta de producción se notificará al trabajador con siete días de antelación y simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

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

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

El presente artículo no será de aplicación a gestantes o personas con jornada reducida por alguno de los supuestos legalmente establecidos.

Artículo 11. Descanso semanal.

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

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

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

Artículo 12. Vacaciones.

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

a) Las vacaciones serán de treinta días naturales y preferentemente en los períodos comprendidos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, Semana Santa y Navidad, entendiéndose

por éstas desde el 22 de diciembre al 10 de enero. Si por necesidad de la empresa tuviera que ser en los restantes períodos del año, se compensará al trabajador con un día más de vacaciones por semana disfrutada fuera del citado período.

Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el período de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los períodos indicados.

b) 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.

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio entrara en vigor la Ley sobre parejas de hecho, el presente artículo sería de aplicación a dichas uniones, siempre que las mismas fueran llevadas a cabo de conformidad con esa nueva regulación.

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

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dicho permiso será ampliado en un día más en caso de enfermedad grave con hospitalización de los padres, hijos o cónyuge del trabajador.

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

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

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

e) 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 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 100 de las horas laborales en un período 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 desplazamiento.

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

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

h) Las licencias contempladas en el presente artículo se aplicarán igualmente en caso de convivencia probada entre personas de distinto sexo, siempre y cuando dicha situación se haya manifestado explícitamente a la empresa con anterioridad.

Artículo 14. Corrección del absentismo.

Durante la vigencia del presente convenio, aquellos trabajadores que no faltaren a su puesto de trabajo, salvo por los permisos fijados en el artículo 13, gozarán de un día más de vacaciones a disfrutar de mutuo acuerdo con la empresa, durante el año siguiente.

El trabajador podrá elegir el día, avisando con una antelación mínima de quince días, siempre que no afecte a la organización del centro.

CAPÍTULO IV.- Contratación

Artículo 15. Contrato de trabajo en prácticas.

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

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

3. **Período de prueba.** Dos meses para todas las titulaciones.

4. **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 100 para el primer año de contratación y del 85 por 100 para el segundo año, del salario fijado en la tabla salarial para la categoría correspondiente.

Artículo 16. Contrato de trabajo para la formación.

1. **Ámbito.** Para todos los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que desempeñen funciones en categorías para las que no se requiera titulación universitaria o de formación profesional

de grado medio o superior o título oficialmente reconocido como equivalente.

2. 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 100 de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10 por 100 de la plantilla.

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

Tiempo dedicado a la formación. Respetando el 15 por 100 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.

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

Artículo 17. Contratos de duración determinada.

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

CAPÍTULO V.- Condiciones económicas

Artículo 18. Conceptos retributivos.

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

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19. Salario base.

Será el establecido, para cada categoría, en las tablas salariales anexas, que tendrá la consideración de salario base mínimo del sector para 1999, habiéndose establecido un incremento sobre el año anterior una vez revisado éste, del 2,5 por 100.

Artículo 20. Antigüedad.

Se establece un plus de antigüedad del 5 por 100 sobre el salario base, por cada trienio de permanencia en la empresa.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los quince años.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

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

- a) Beneficios: que se abonará antes del 31 de marzo de cada año.
- b) Vacaciones: que se abonará antes del 16 de julio de cada año.
- c) Navidad: que se abonará el 22 de diciembre de cada año.

Las citadas gratificaciones extraordinarias serán de un mes de salario base más el plus de antigüedad.

Artículo 22. Garantía de incremento salarial.

El personal afectado por el presente convenio que disfrutase de condiciones económicas superiores a las establecidas en el mismo tendrá un incremento mínimo para 1999, sobre el salario anual total de 1998, del 1,8 por 100.

A los efectos de lo establecido en el presente artículo, tendrán la consideración de salario las retribuciones percibidas por los trabajadores, excluidas las sujetas a calidad o cantidad de trabajo, producción y/o ventas, los pluses obligatorios y las que supongan mejora de las prestaciones de la Seguridad Social. Aquellas empresas que no tengan diferenciadas, en sus pluses, las cantidades sometidas a cantidad o calidad de trabajo, producción y/o ventas, se entenderá que tienen tal consideración el 50 por 100 de las percibidas a la aprobación del presente convenio, salvo pacto entre empresa y trabajador.

Artículo 23. Cláusula de revisión.

Para el año 1999, no se establece revisión en ningún supuesto.

Artículo 24. Dietas y desplazamientos.

Se establece una media dieta de 1.300 ptas. y una dieta entera de 2.650 ptas. 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. En el caso de

los trabajadores del área metropolitana de Barcelona y la comunidad Sabadell-Terrassa, la compensación se les reconocerá cuando el desplazamiento se realice fuera de dicha área.

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 30 ptas. por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VI.- Régimen disciplinario

Artículo 25. 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 26. Clases de faltas.

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

Artículo 27. Faltes 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 la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 28. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

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

Artículo 29. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 30. Régimen de sanciones.

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

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

Artículo 31. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres 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 en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 32. 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 VII.- Otras disposiciones

Artículo 33. Derechos sindicales.

Quedan reconocidos a los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa los derechos establecidos en la legislación laboral vigente.

Artículo 34. Excedencias por paternidad y maternidad.

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 lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo.

El trabajador o trabajadora, acogido a la misma, que no solicite su reingreso un mes antes de finalizada 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 35. Jubilación.

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio; debiendo las empresas sustituirlos por otros trabajadores en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

El trabajador podrá solicitar la jubilación a los 65 años o ser ésta decidida por la empresa. En este último supuesto el trabajador deberá reunir los requisitos legalmente establecidos para acceder al 100 por 100 de la prestación por este concepto y la empresa vendrá obligada a contratar a un nuevo trabajador.

Artículo 36. Servicio militar.

Las gratificaciones extraordinarias del 16 de julio y Navidad, así como la paga denominada de beneficios, serán abonadas al personal durante su servicio militar, siempre que tengan una antigüedad en la empresa de un año al iniciarse el mismo, y tengan a su cargo cualquiera de los

familiares con derecho a asistencia sanitaria que el Decreto de 16 de noviembre de 1972 señala y condiciona en su artículo 2.2 y 2.3.

Artículo 37. Baja por incapacidad temporal en período vacacional.

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

Artículo 38. Enfermedad y accidentes.

Las empresas abonarán durante el período de incapacidad temporal a sus empleados en baja por enfermedad (con una carencia de quince días) o accidente, debidamente certificada por los servicios médicos de la Seguridad Social, la totalidad de los emolumentos que perciban de sus empresas en situaciones de actividad laboral como conceptos salariales de convenio, con exclusión de primas o pluses por producción o ventas, y descontando de los mismos las prestaciones, que en su caso, perciban los interesados de la Seguridad Social.

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

Artículo 39. Seguro de invalidez y muerte.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a contratar un seguro de accidente que cubra la jornada laboral, así como el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa por el camino habitual, para el caso de invalidez o muerte, para todos los trabajadores afectados por este convenio, asegurando un capital de 1.436.000 ptas. para cada trabajador para 1999.

Para años sucesivos la expresada cantidad se incrementará de conformidad con el IPC previsto el inicio de cada ejercicio.

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

1.º Muerte.

2.º Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.

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

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

Artículo 40. Seguridad y salud en el trabajo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

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

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a renegociar el contenido de este artículo.

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

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

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

1. Principios generales:

1.1 De la acción preventiva. La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

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

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

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

Planificar la prevención.

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

2. Delegados de prevención:

2.1 Los Delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de cincuenta a cien trabajadores, en el que el número de Delegados de prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de personal será el Delegado de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores esté entre treinta y uno y cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de prevención que será elegido entre toda la plantilla de trabajadores.

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

2.3 Será de aplicación a los Delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los Delegados de personal o Comité de empresa designen como Delegados de prevención a trabajadores de plantilla que no ostenten cargo de representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2.a) y 36.2.c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

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

3. Comités de seguridad y salud:

3.1 En los centros de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de seguridad y salud: los Delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo. La reunión será mensual, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de seguridad y salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros de seguridad y salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

3.2 El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18.1 y siguientes.

4. Comité de seguridad y salud de ámbito sectorial:

4.1 Se constituirán Comités de seguridad y salud de ámbito sectorial, compuestos de forma paritaria por empresarios y sindicatos, el número de cada uno de ellos dependerá del ámbito territorial y de las especiales características de accidentabilidad del mismo (o indicadores de salud), tamaño de las empresas etc.

4.2 Las competencias y funciones de estos Comités sectoriales, serán análogas a las que determina la ley para los Comités de seguridad y salud de centro de trabajo.

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

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

5. Planificación de la prevención:

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

6. Evaluación de riesgos:

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

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

7. Vigilancia de la salud:

7.1 El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

7.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de seguridad y salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

7.3 Reconocimientos médicos. 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 serán de periodicidad máxima anual.

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

8. Protección de la maternidad:

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

9. Mutuas:

La elección de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se comunicará previamente a los representantes de los trabajadores, y en ausencia de aquellos a los propios trabajadores. Dicha comunicación podrá realizarse a través del Comité de seguridad y salud, los/las delegados/as de prevención o el Comité de empresa.

Artículo 41. Comisión mixta.

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

Serán vocales de la misma los representantes de las centrales sindicales y de las patronales firmantes del convenio que hayan formado parte de la Comisión deliberante, en número de cuatro por cada parte. La Comisión mixta, si se considerara oportuno, tendrá un presidente elegido por las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- 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.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

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

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

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la Comisión mixta del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación

del convenio para que dicha Comisión emita dictamen previamente a cualquier información a las partes discrepantes.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

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

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

ANEXO.- Tabla salarial.

PESETAS EUROS

I Director, óptico diplomado regentando 185.875 1.117,13

II Jefe sup., contactólogo óptico diplomado,
encargado de tienda 170.647 1.025,61

III Jefe de sección, optometrista óptico
diplomado, audioprotesista, analista,
dependiente mayor, encargado de taller 161.600 971,23

IV Oficial de 1ª admvo., programador, óptico
diplomado en prácticas, dependiente de 1ª,
oficial de 1ª de taller 145.305 873,30

V Oficial de 2ª admvo., dependiente de 2ª,
cajero, oficial de 2ª de taller,
encargado de almacén, FP óptica y de

audioprotesista 122.331 735,22

VI Auxiliar admvo. de 1ª, FP óptica y de
audioprotesista en prácticas, ayudante
de tienda, auxiliar de caja, ayudante de
taller, auxiliar de almacén, conserje,
ascensorista, repartidor-motorista 112.102 673,75

VII Auxiliar admvo. de 2ª, mozo de tienda,
mozo de taller, mozo de almacén, limpieza 93.995 564,92

VIII Contratos de formación, aprendiz de 1ª
durante la vigencia de los contratos
ahora en vigor 73.903 444,16

IX Aprendiz de 2ª durante la vigencia de
los contratos ahora en vigor 69.882 420,00
