

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4** *RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “GT Opticour, Sociedad Limitada” (código número 28101202012015).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “GT Opticour, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 de marzo de 2015; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 24 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “GT OPTICOUR, SOCIEDAD LIMITADA”

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio de empresa, negociado por la empresa y todos los trabajadores, establece las normas y condiciones por las que han de regirse la empresa “GT Opticour, Sociedad Limitada”, y los empleados de la misma.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios para la Empresa “GT Opticour, Sociedad Limitada”.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena radicados en sus diversos centros de trabajo de la Comunidad de Madrid y en concreto, sus dos unidades o tiendas no autónomas y dependientes entre sí, ubicadas en calle Manuel Jiménez el Alguacil, 9 (Aranjuez) y en la calle Stuart, 80 (Pinto), y que ambas constituyen la sociedad “GT Opticour, Sociedad Limitada”.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor desde el día siguiente a la publicación del mismo en el “Boletín Oficial del Estado” y retro trayéndose sus efectos al día 1 de abril de 2015.

La validez general del presente acuerdo tendrá una vigencia de dos años naturales, desde el 1 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017.

Art. 5. *Denuncia del convenio colectivo.*—Se prorrogará por el mismo período de duración si las partes no lo denuncian expresamente dentro del plazo de los dos meses anteriores a la fecha de finalización establecida en el párrafo anterior o la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se realizará por escrito por cualquiera de las partes firmantes dentro del plazo señalado.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

Capítulo 2

Organización del trabajo

Art. 6. *La organización del trabajo.*—La organización práctica 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.

Art. 7. *Colaboración y ayuda para otras 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 relacionados con el trabajo en la empresa y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8. *Movilidad funcional y geográfica.*

- Movilidad funcional. En la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador y, en todo caso, con respeto a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal de aplicación.
- Movilidad geográfica. Dentro de la capacidad organizativa del empresario, este podrá cambiar de centro de trabajo a los trabajadores, por necesidades del servicio que vengan motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas.

Art. 9. *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las partes firmantes del convenio convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente.

En cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la Comisión Paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria. De sus reuniones se levanta acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán para su validez los mismos requisitos exigidos en el apartado 3 del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Paritaria desarrollará las siguientes funciones:

- a) Interpretación de lo pactado: Tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- b) Mediación de conflictos: Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador o empresario podrá acudir a la comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- c) Ante cualquier situación de conflicto colectivo, será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la comisión.
- d) En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá nombrar a uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes.
- e) La comisión paritaria se reunirá, al menos, una vez cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.

A las reuniones podrán acudir los asesores de las partes con voz pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la comisión a las reuniones de las mismas serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieren percibiendo y no computarán a efectos de límites de horas sindicales. La emisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a las empresas y trabajadores a quienes sean imputables, a fin de que sean subsanadas.

Dicha comisión estará integrada por dos miembros, uno en representación de los empresarios y otro en representación de los trabajadores firmantes de este Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los Centros de Trabajo.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en Madrid la calle Manuel Jiménez el Alguacil, 9 (Aranjuez).

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión las dos partes representantes de la Comisión.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión quedará integrada por las siguientes personas:

Por la representación empresarial:

— Don Florencio Javier Gómez González.

Por la representación de los trabajadores:

— Doña Antonia Jumilla Rojas.

Art. 10. *Modificación de las condiciones.*—Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 21 del presente convenio.

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias a que se refieren las letras a), b), c) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado tendrá derecho sin perjuicio de lo dispuesto en las Leyes y dentro del mes siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización

de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses.

Art. 10. *Ingresos y períodos de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- c) Personal no cualificado: un mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma o cualquier ausencia al mismo interrumpe dicho período de prueba, salvo las que deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Art. 11. *Clasificación profesional.*—En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los seis siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

Definición de los grupos profesionales:

Grupo I

El grupo I se conforma para aquel personal de la Empresa que tiene una titulación académica necesaria para el desempeño de sus funciones o una experiencia profesional acreditada y suficiente. No solo se trata de personal absolutamente autónomo en el desempeño de sus obligaciones sino que además fija objetivos y directrices para el personal a su cargo. Asume, dentro de su área, unidad productiva, departamento o punto de venta, las máximas responsabilidades organizativas y directivas, con sujeción plena a las directrices y objetivos que fije la Empresa.

- Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a titulado de grado medio, superior o doctorado que puede ser complementada con estudios específicos o no.
- El personal integrado en este grupo profesional contribuye de forma directa o indirecta en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto.
- En los casos de unidades productivas o puntos de venta, los responsables dirigen la organización, con iniciativa y decisiones en lo referente a dicha unidad productiva, sin perjuicio de que desarrolle actividades que requieran especiales conocimientos técnicos si posee la cualificación técnica oficial para ello.
- El responsable decide autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia.
- Las instrucciones de la Empresa al responsable se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida por él, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se le exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención.
- En cuanto a gestión de recursos humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo II

El grupo II se conforma para aquel personal de la Empresa que tiene una titulación académica necesaria para el desempeño de sus funciones o una experiencia profesional acreditada y suficiente. Goza de gran autonomía supervisado por su responsable directo que

además se asegura que se cumplan los objetivos y directrices que ha fijado su responsable directo.

- Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a titulado de grado medio, superior o doctorado que puede ser complementada con estudios específicos o no.
- En los casos de unidades productivas o puntos de venta, colaboran con su superior jerárquico en la organización en lo referente a dicha unidad productiva, sin perjuicio de que desarrolle actividades que requieran especiales conocimientos técnicos si posee la cualificación técnica oficial para ello.
- Colabora con su superior en el establecimiento de los procesos, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa.
- En cuanto a gestión de recursos humanos, decide, junto con su superior, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados.

Grupo III

El grupo III se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de autonomía en el desempeño de sus funciones superior al elemental acreditando además una formación de grado o diplomatura o una experiencia profesional acreditada y suficiente, con menor nivel de supervisión por parte de su superior o responsable.

- Formación equivalente a diplomatura o grado.
- Además de desempeñar las tareas establecidas para los titulados del grupo IV, el desempeño de las mismas se desarrollará con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia y a la formación acreditada. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.
- Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.
- El personal adscrito a este grupo no tendrá recursos humanos a su cargo pero sí la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta.

Grupo IV

El grupo IV se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de formación de grado o diplomatura, o de experiencia contrastada, requiriendo supervisión en la realización de sus tareas y no realizando en ningún caso labores de gestión.

- Formación equivalente a diplomado o grado o estudios superiores específicos o experiencia contrastada.
- Para la realización de las tareas es imprescindible su titulación, o la experiencia demostrada en el ejercicio de la profesión. Las tareas llevadas a cabo son similares a las que realiza el grupo V.
- Su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en las funciones acreditadas por su formación. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

- Los métodos de trabajo del personal adscrito a este grupo profesional son habitualmente examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.
- El personal adscrito a este grupo no tendrá recursos humanos a su cargo pero si la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta.

Grupo V

El grupo V se conforma para aquel personal que en el momento de su contratación acredita un nivel de autonomía en el desempeño de sus funciones superior al elemental, con una rebaja del nivel de supervisión por parte de su superior o responsable.

- Formación equivalente a Bachiller, BUP, FP de grado medio o similar, o que, careciendo de esa titulación acredite en el momento de su contratación una experiencia profesional práctica en el sector de actividad de la empresa, de al menos un año ininterrumpido, en el marco de los tres años anteriores.
- Las tareas llevadas a cabo son las similares a las que realiza el grupo VI, pero con un grado mayor de conocimiento del producto y de su entorno, con capacidad para aconsejar al cliente sobre los diversos productos, sus calidades, posibilidades y adaptación a las necesidades del cliente, su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia acreditada. Junto con su superior jerárquico define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente siendo el resultado final verificado por su responsable; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.
- Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etcétera, la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia.
- El personal adscrito a este grupo no tendrá recursos humanos a su cargo pero si la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa así como las características básicas de los productos y campañas comerciales que se implanten en sus unidades productivas o puntos de venta.

Grupo VI

El grupo profesional VI constituye la escala base de la organización laboral de la Empresa y en él se encuadrará el personal que deba desempeñar las labores más elementales. Se conforma, por tanto, como un nivel de acceso a la Compañía desde el que a través de la formación y de la adquisición de la capacitación técnica y profesional necesaria se adquiere la autonomía suficiente en el desempeño de las obligaciones laborales que permita promocionar, conforme al sistema de ascensos establecido.

- Formación equivalente, como mínimo, a graduado en Educación Secundaria, graduado escolar o similar, o que careciendo de dicha titulación, acredite una experiencia profesional inferior a un año en el marco de los tres años anteriores a su contratación.
- Los métodos de trabajo del personal adscrito a este grupo profesional son habitualmente examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea.
- El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al tra-

bajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata del superior de quien, además, debe adquirir las normas básicas de trato e información correcta al cliente. El personal adscrito a este grupo profesional no tendrá recursos humanos a su cargo pero si la obligación de conocer y aplicar toda la normativa en materia de seguridad, prevención de riesgos y salud laboral que rija en la empresa así como las características básicas de los productos y campañas comerciales.

- La contratación de este grupo profesional en la red de tiendas tan solo podrá realizarse como vendedores en aquellas tiendas que dispongan de un solo vendedor siempre a jornada completa en jornada partida, o de dos a jornada completa en el caso de las tiendas ubicadas en centros comerciales cuya jornada sea continuada. Su función es la de mero expendedor de mercancía y cobro de la misma, sin responsabilidad alguna sobre el producto, su entorno, y todo aquello que pudiera afectar más allá de la venta del mismo.

Art. 12. *Empleo*.—Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en:

Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a. Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
- b. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo, cuya modalidad esté recogida en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado y/o tiempo parcial, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato y de la jornada laboral pactada.

A la finalización del contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con la Disposición Transitoria 13.^a del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la Ley 43/2006.

Los contratos de formación formalizados de acuerdo con la legalidad, estarán dirigidos para que los trabajadores contratados con esta modalidad adquieran los conocimientos específicos en los diferentes departamentos de un centro de óptica, pudiendo desarrollar sus funciones de forma rotativa en los diferentes departamentos, durante la duración del contrato. Estos contratos se establecerán por una duración mínima de 6 meses, prorrogándose en períodos de igual duración como mínimo, sin superar el máximo de 3 años.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo, el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria. La retribución del trabajador se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, las empresas acogerán profesionales o estudiantes en prácticas según condiciones ajustadas en cada caso a las normas legales vigentes y los acuerdos entre las distintas Escuelas de Óptica, Profesionales y Universitarias.

Teniendo en cuenta las especiales características del sector en cuanto a dimensión de empresa, organización del trabajo, instrumentos, etcétera, se acuerda, respecto al contrato en prácticas, lo siguiente:

- La duración de este tipo de contrato formativo no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años.
- Los trabajadores percibirán durante el primer año el 60 por 100 del salario correspondiente a su categoría y el 75 por 100 durante el segundo, no siendo inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional.

Art. 13. *Cese voluntario*.—El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la Dirección de la empresa, con 15 días, excepto los trabajadores incluidos en los grupos I,II,III y IV, que habrá de preavisar al menos dos meses de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador del preaviso, facultará a la empresa para deducir de la liquidación el importe de salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Capítulo 3

Jornada de trabajo, permisos

Art. 14. *Jornada de trabajo*.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Librarán al menos un día y medio ininterrumpido correspondiente al descanso semanal obligatorio. El descanso se puede acumular como máximo 14 días.

Mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por 100 de la jornada de trabajo.

En las jornadas continuadas se establecerá un tiempo de descanso de una duración mínima de quince minutos, de los cuales diez serán considerados como tiempo efectivo de trabajo. En este sentido se respetarán las condiciones más beneficiosas para los trabajadores que pudieran existir.

- Jornada continuada. Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete horas ni superior a diez.
- Jornada partida. Por necesidades de la empresa se podrá cambiar la jornada continuada a jornada partida, entendiéndose por tal la existencia de un descanso de al menos 30 minutos en la jornada laboral.
- Jornada nocturna. Las relaciones laborales, que según la clasificación profesional que se regula en este convenio y en concreto la actividad de limpieza y mantenimiento se podrán desarrollar en turno de noche.

Art. 15. *Horario*.—El horario de trabajo será el horario de apertura de las Ópticas. Entendiéndose por horarios de las ópticas la apertura de cada una de ellas de forma independiente.

Flexibilización:

Sin perjuicio de lo expuesto, se tendrá la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con una bolsa o crédito máximo anual de 85 horas, que podrán utilizarse en los meses de mayo, junio, julio, agosto y diciembre de cada año. La flexibilización consistirá en la ampliación de la jornada diaria de 8 a 9 horas, estableciéndose para este supuesto una jornada máxima diaria de 9 horas. En todo caso, la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas y con respeto absoluto al descanso semanal y diario regulado en este convenio. Estas 85 horas no tendrán el carácter de extraordinarias.

La empresa comunicará documentalmente al trabajador/a la flexibilización de su jornada con una antelación mínima de siete días en el mes anterior en que esta se inicie. En dicho documento deberán constar los días del mes en los cuales se amplía la jornada, con el horario concreto y los días de descanso compensatorio que se pacten. Cuando, como consecuencia de la flexibilización, el trabajador/a sume a su favor 8 horas trabajadas con cargo a dicha flexibilización anual, disfrutará, en compensación, de una jornada de descanso, unida a su libranza semanal dentro del mes siguiente. La empresa y trabajador/a acordarán la fecha de su disfrute.

En el supuesto de falta de acuerdo, el trabajador/a disfrutará de la jornada de descanso unida a su libranza semanal, bastando para ello el preaviso documental del trabajador/a con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de su disfrute.

En el caso de que a 31 de diciembre de cada año natural reste alguna hora por disfrutar, dichas horas se disfrutarán, en los términos establecidos anteriormente, uniéndolas a la libranza semanal antes del 31 de enero del año siguiente, o se abonarán en la nómina de dicho mes, pero con el valor de hora extraordinaria. Si la modificación coincidiese con un festivo, la compensación se efectuará en otro festivo, una vez acumuladas las horas necesarias.

Ventas especiales y balances:

1. En los días de preparación de ventas especiales de enero, diciembre y julio y de los balances o inventarios, la empresa podrá modificar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

2. La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por los centros de trabajo de la empresa que tuvieran otro sistema diferente.

3. Cuando el trabajo previsto en los apartados anteriores se produjera en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación, que será de hora por hora ordinaria, deberá hacerse en retribución o en descanso equivalente a opción del trabajador.

4. Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingo o festivo, fuera de la jornada ordinaria, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

5. Las trabajadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada.

6. Los trabajadores afectados por reducción de jornada por guarda legal estarán exentos de modificar por esta causa el horario de prestación de trabajo preestablecido salvo pacto en contrario.

Art. 16. *Permisos.*—La empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

- Fallecimiento de familiares. Dos días naturales, ampliables a cuatro, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliables a seis si el hecho ocurre fuera de España, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Enfermedad de familiares. Dos días naturales, ampliables a cuatro, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliables a 6 si el hecho ocurre fuera de España, en casos de enfermedad que conlleven hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo para el caso de los parientes relacionados en el párrafo anterior. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.
- Nacimiento. Tres días naturales, por nacimiento de hijo/a. Podrá ampliarse a cuatro días cuando el alumbramiento se produjera en provincia distinta de la que reside habitualmente el trabajador/a.
- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- Un día por razón de boda de padres, hijos/as, hermanos/as.
- El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera, así como citaciones oficiales, emitidas por el Organismo competente, para la adopción y acogimiento legal.
- El tiempo indispensable para acudir a consultas de especialistas médicos del Sistema Público de Salud o realización de pruebas diagnósticas requeridas por los mismos.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. (artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de PRL).
- Lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos tra-

bajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con dos meses de antelación la fecha en que se reincorporará y/o el disfrute del mismo a su jornada ordinaria.

Art. 17. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta días naturales entre los meses de junio, julio, y agosto.

No obstante:

- a) y previa aceptación de la empresa el trabajador/a podrá de las mismas en dos períodos, coincidiendo uno de ellos, necesariamente, entre los meses de junio, julio y agosto.
- b) Por necesidades de la empresa, las vacaciones podrán disfrutarse fuera del período citado en el párrafo anterior.
- c) En los casos en que la empresa y/o un centro cierre un período de tiempo, el disfrute de las vacaciones será obligatorio en dicho período.

La fecha del disfrute de las vacaciones se establecerá por turno rotativo entre los trabajadores. De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos o vacaciones se utilizará el criterio de categoría, y dentro de cada categoría por el criterio de antigüedad.

Toda esta regulación, en este artículo, obedece a las necesidades laborales de la empresa, y en concreto a su estacionalidad de diciembre a enero y de mayo de agosto, donde existe la carga de trabajo mayor.

Capítulo 4

Condiciones económicas

Art. 18. *Retribución según tablas.*—Las tablas económicas serán las que se expresan en el Anexo I. Ambas partes acuerdan el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias.

Art. 19. *Incrementos anuales.*—Se establece un incremento anual de las tablas del salario base de la siguiente manera:

Años 2014, 2015, 2016 y 2017: se establecerá un incremento siempre que “GT Opticour” obtenga un incremento en las ventas netas tomando como referencia las ventas netas del año 2011 en los porcentajes que a continuación se detallan:

- Si el incremento en las ventas va del 5,1 al 7 por 100: se establecerá un incremento de las tablas salariales en un 0,5 por 100.
- Si el incremento en las ventas va del 7,1 al 10 por 100: se establecerá un incremento de las tablas salariales en un 0,75 por 100.
- Si el incremento en las ventas es superior al 10 por 100: se establecerá un incremento de las tablas salariales en un 1,0 por 100.

Art. 20. *Del salario variable.*

Variables personal de tienda:

Para el devengo de las variables se atenderá exclusivamente a los resultados de ventas de cada tienda en concreto, no del total de la empresa, sino de las ventas de cada de una de las tiendas individualmente consideradas.

Durante la vigencia del presente convenio, para determinar si ha habido o no incremento en la cifra de ventas, se comparará la cifra de ventas mensuales de cada ejercicio con las ventas computadas en el ejercicio 2011, cuya referencia será el objetivo de ventas a alcanzar por cada tienda.

Los salarios variables serán los que se expresan en el Anexo I.

Art. 21. *Faltas y sanciones.*—1. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase algún perjuicio a la empresa,

malestar de los clientes o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- El uso reiterado, sin autorización de la empresa, de aparatos de telefonía móvil o similar durante la jornada laboral.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización por escrito de la empresa.
- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El acoso sexual o por razón de sexo.
- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- La embriaguez durante el trabajo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

- Y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
 - A) Faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo un día.
 - B) Faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.
 - C) Faltas muy graves:
 - Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
 - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
 - Despido disciplinario.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

- 3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa.
- 4. La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves.
- 5. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales ante el Instituto Laboral de Madrid.

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los Convenios Colectivos (artículo 1, párrafo tercero del citado Reglamento y Artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores).

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

2. La solución de los conflictos de carácter general que afecten a los trabajadores y empresarios en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (DOCE PAGAS)	SALARIO VARIABLE MENSUAL (MÓDULO CÁLCULO)
Grupo 1	1.420,93	994,65
Grupo 2	1.093,54	765,48
Grupo 3	1.051,87	736,30
Grupo 4	978,70	685,08
Grupo 5	921,32	644,92
Grupo 6	837,71	586,40

(03/23.760/15)

