

## CONVENIO COLECTIVO DE SURCOLOR ÓPTICA, S.A. Y SURCOLOR FOTOGRAFÍA

### Capítulo I. Ámbito de aplicación.

#### Artículo 1. Ámbito funcional y de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de las Empresas Surcolor Óptica, S.A. y Surcolor Fotografía, en sus Centros y Delegaciones de Sevilla y sería extensible a otros posibles establecimientos que se abrieran.

#### Artículo 2. Vigencia (Ámbito temporal).

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Octubre de 2007, para Surcolor Óptica y 1 de diciembre de 2007 para Surcolor Fotografía y su duración será hasta 31 de diciembre de 2008. La denuncia del Convenio habrá de formularse con una antelación de dos meses como mínimo respecto de la fecha de expiración del plazo del Convenio por cualquiera de las partes firmantes.

#### Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### Artículo 4. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, considerasen su conjunto y en cómputo anual.

Todos los puntos no incluidos en este Convenio, se acogerán al Convenio General de la Industria Química.

### Capítulo II. Organización en el trabajo.

#### Artículo 5. Facultades de la Dirección de la Empresa y de los Representantes de los Trabajadores.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos

humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

En el marco de la organización del trabajo el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

Previo a la modificación de las condiciones de trabajo debido a cambios en la organización del mismo, a introducción de nuevas tecnologías, o cambios en los sistemas de rendimientos, se procederá a realizar la evaluación de los riesgos que pudieran generar la introducción de dichos cambios.

#### **Artículo 6. Ocupación del personal.**

Sin perjuicio de lo establecido en otros artículos de este Convenio, en el caso de inactividad total o parcial de alguna o varias Unidades organizativas, la Dirección dará a los trabajadores afectados por esta circunstancia ocupación efectiva.

Si esta ocupación efectiva implicase cambio de régimen de trabajo, cuadrante de turno u horario, se respetarán todas las percepciones que el trabajador tuviera asignadas en la situación anterior si aquéllas fueran superiores a las nuevas funciones que se le asignen.

La dirección informará de estas circunstancias y oirá previamente a la Representación de los Trabajadores y Sindical.

### **Capítulo III. Política de Empleo.**

#### **Artículo 7. Ingresos.**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter

eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje, formación y prácticas.

Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente convenio deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

### **Artículo 8. Periodo de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- Grupo profesional 2, dos meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

En todo caso, no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por las empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

### **Artículo 9. Contratación.**

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

#### **9.1. Contratos para el fomento de la contratación indefinida.**

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

## 9.2. Contratos de duración determinada.

Los presentes contratos se regirán por lo previsto en el presente convenio colectivo, en los Artículos 15, 8.2, 49.1 c y concordantes 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 y por el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, en materia de contratos de duración determinada

### 9.2.1. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En aplicación del art. 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

### 9.2.2. Contratos de interinaje.

En los contratos de interinidad, cuando su duración fuese superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial por nombramiento para cargo público, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

En estos contratos se indicará expresamente el trabajador/es, puestos de trabajo y circunstancias que son objeto de interinaje.

### 9.2.3. Contratos de Obra o Servicio.

A fin de potenciar la utilización por las Empresas del Sector Químico de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, reafirmando la naturaleza causal de estos contratos. Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de

trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación.

Los contratos de obra y servicio determinado que se suscriban por una duración que exceda de los dos años se convertirán en contratos de duración indefinida. Lo dispuesto en el presente párrafo afectará a los contratos de obra y servicio que se suscriban con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

La conversión a contrato indefinido se entenderá efectuada al contrato para el fomento de la contratación indefinida establecida en la legislación vigente.

#### 9.2.4. Contratos para la formación.

Los contratos para la formación formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, y el propio Convenio General de la Industria Química, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 3 y 4 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria, y excepcionalmente, en aquellos puestos de Grupo 2 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en formación será el 80 y 90 por 100 del SMG del Grupo I previsto en el Convenio Colectivo, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

#### 9.2.5. Contratos de trabajo en prácticas.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en los Grupos Profesionales 3, 4, 5, 6 y 7 del Convenio.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 60 o 75 por 100 del SMG del Grupo profesional en que realice la prestación de su relación laboral, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

### 9.2.6. Régimen común de los contratos de duración determinada.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado 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. Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubiera sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, incluidos los contratos formativos, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiere mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia esté obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

### 9.3. Contratos a tiempo parciales.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la

semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parciales tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico si así se acordase.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

#### **Artículo 10. Plantilla.**

En el último trimestre de cada año las empresas y los representantes de los trabajadores analizarán la evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

#### **Artículo 11. Acción positiva.**

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como

extrasalarial.

## **Artículo 12. Ascensos.**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contra maestros, Capataces, Delegados as, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, así como las tareas de Inspección, Conserjería, Cobro, Vigilancia o Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.
2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, cuando sea posible, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad o neutralidad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, deberá acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta de conformidad con lo previsto en el artículo 93 del presente Convenio Colectivo, sin que ello obste, si fuera el caso, la posterior resolución por la vía administrativa o judicial.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en el tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto.

Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades. En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. Se notificará a los representantes de los trabajadores los ascensos hasta el Grupo 7 inclusive.

## **Capítulo IV. Clasificación profesional.**

### **Artículo 13. Clasificación funcional.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

### **Artículo 14. Grupos profesionales.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y teniendo en cuenta las funciones que desarrollan, se clasifican en los siguientes grupos profesionales y categorías:

— Director. Grupo profesional 8. Persona que representa a la Empresa ante terceros y que asume toda la responsabilidad de la gestión, tanto administrativa como técnica.

— Jefe de Administración. Grupo profesional 7. Debe conocer profundamente la contabilidad, ejecución de balances y cuentas de resultados, reglas del código de comercio, así como la legislación vigente del comercio internacional y, sobre todo, el comercio intracomunitario. Se responsabilizará de la buena marcha administrativa de la Empresa ante el Director.

— Oficial 1.ª Administración. Grupo profesional 4. Será la persona concedora de fundamentos de contabilidad, capaz de interpretar balances, establecer precios, llevar cuentas de clientes, stock de almacén, etc.

— Oficial 2.ª Administración. Grupo profesional 3. Persona con ligeros conocimientos de contabilidad pero que domine el uso del ordenador, produzca facturas, realice pagos, etc.

— Auxiliar Administrativo. Grupo profesional 2. Es aquel que sin tener conocimientos contables, efectúa los trabajos sencillos que se le encomiendan, como manejar la máquina de escribir, manipulación simple de ordenadores, producción de circulares, preparación de la correspondencia, etc.

— Encargado Adjunto Dirección Departamento. Grupo profesional 5. Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

— Viajante-Vendedor-Comercial. Grupo profesional 5.

Es la persona que, con vehículo de empresa o propio, viaja a otras poblaciones en funciones de venta o información, También puede ejercer la misma función en Sevilla.

— Jefe de Laboratorio. Grupo profesional 7. Es quien asume plena responsabilidad del laboratorio industrial. Conocerá profundamente los sistemas de todos tipo de lentes y análogos, tanto minerales como orgánicos, con sus antirreflejantes, etc. Así mismo, se cuidará de la aplicación de horarios, turnos, salidas de los encargos, atención de las máquinas y su mantenimiento, etc. Se responsabilizará ante el Director.

— Jefe de Mantenimiento. Grupo profesional 5. Tendrá amplios conocimientos de electricidad, aire acondicionado, aire comprimido, etc. Así como los básicos de electrónica, electrolisis, etc. Se cuidará del buen estado de las instalaciones y de la plena seguridad de todo el sistema.

— Oficial 1.ª de Laboratorio. Grupo profesional 4. Conocerá a fondo todos los procesos de fabricación de lentes y asimilados en todos sus pasos. Sabrá interpretar los deseos de clientes para fabricar lentes y asimilados con diámetros o espesores especiales con resultados positivos, efectuará tratamientos de todo tipo sobre lentes orgánicas y minerales. Vigilará el cuidado de las máquinas, su limpieza y mantenimiento.

— Oficial 2.ª de Laboratorio. Grupo profesional 3. Es el trabajador que conoce perfectamente los procesos de tallado de toda clase de lentes oftálmicas, tanto orgánicas como minerales en todos sus pasos y, consecuentemente, el funcionamiento perfecto de todos los tipos de tratamientos de lentes orgánicas y minerales. Colaborará con el ayudante a la limpieza y mantenimiento de las máquinas.

— Ayudante. Grupo profesional 2. Trabajador que colabora con los oficiales en labores que no requieren conocimientos profundos de los procesos. Recibe la

mercancía, coloca las placas o lentes en su lugar correcto, las separa para su tallado, etc. Limpia y cuida especialmente la maquinaria.

— Conductor con permiso de conducción clase “B”. Grupo profesional 3. Es el trabajador que con vehículo de la empresa efectúa el servicio de recogida y entrega de mercancía tanto en la plaza de Sevilla como en los recorridos que se le asignen. Deberá cuidar del buen estado de funcionamiento y presencia del vehículo a él asignado.

— Conductor con permiso de conducción clase «c». «D» o «E». Grupo profesional 4. Conductor de reparto, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

— Ordenanza. Grupo profesional 1. Prestará su servicio de tal, en el interior de la empresa o por repartos pequeños en el ámbito urbano.

— Limpiadoras. Grupo profesional 1. Persona que, con medios proporcionados por la empresa, cuida del aseo y buen aspecto de la sede de la misma.

— Peón aprendiz. Grupo profesional 1. Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

## Capítulo V. Política salarial.

### Artículo 15. Pago de salarios.

El pago de salarios se realizará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. Podrá efectuarse en efectivo, dentro de la jornada laboral, por meses, o bien mediante transferencia bancaria.

Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

### Artículo 16. Tablas salariales.

Se establecen tablas de salarios bases mínimas y anuales en cada grupo profesional para Surcolor, S.A. y Surcolor Óptica que se relacionan a continuación para la vigencia de este Convenio, que es el resultado de aplicar el 2´8% de subida con respecto a los salarios abonados anteriores a la firma de este Convenio.

16. A. Surcolor, S.A.

--

Salario base

Euros/año



Grupo 1	732,51 euros	10.255,14 euros
Grupo 2	760,53 euros	10.647,42 euros
Grupo 3	798,90 euros	11.184,60 euros
Grupo 4	839,21 euros	11.748,94 euros
Grupo 5	881,17 euros	12.336,387 euros
Grupo 6	0,00 euros	0,00 euros
Grupo 7	1.049,96 euros	14.699,44 euros
Grupo 8	1.470,92 euros	20.592,88 euros

#### 16. B. Surcolor Óptica.

	<b>Salario base</b>	<b>Euros/año</b>
Grupo 1	727,27 euros	10.181,78 euros
Grupo 2	755,09 euros	10.571,26 euros
Grupo 3	793,18 euros	11.104,52 euros
Grupo 4	833,21 euros	11.664,94 euros
Grupo 5	874,87 euros	12.248,18 euros
Grupo 6	0,00 euros	0,00 euros
Grupo 7	1.039,46 euros	14.552,44 euros
Grupo 8	1.460,39 euros	20.445,46 euros

#### Artículo 17. Antigüedad.

Se establece un plus de antigüedad por cada cuatrienio de permanencia continuada en la empresa. El límite del plus de antigüedad a percibir por los trabajadores es de 5 cuatrienios.

Cada año se modificará este plus de acuerdo con el I.P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadística. Se distribuye para cada grupo profesional según la tabla siguiente:

Óptica Euros/mes	Cuatrienio	Foto Euros/mes	Cuatrienio
Grupo 1		Grupo 1	
Grupo 2	17,68	Grupo 2	17,94
Grupo 3	19,39	Grupo 3	19,39
Grupo 4	21,39	Grupo 4	21,39
Grupo 5	22,45	Grupo 5	22,45
Grupo 6		Grupo 6	
Grupo 7	22,73	Grupo 7	22,73
Grupo 8		Grupo 8	

#### Artículo 18. Incapacidad temporal.

Este apartado se aplicará según la Legislación vigente en esta materia.

#### Artículo 19. Atrasos convenio.

Se abonará en concepto de atraso de convenio para Surcolor Óptica desde 1 de Octubre de 2007 y para Surcolor, S.A. desde el 1 de diciembre de 2007, las cantidades correspondientes de calcular la diferencia entre los salarios abonados

en este periodo y el resultante de aplicar el 2,8% de subida a los conceptos de salario base y antigüedad a la firma del presente Convenio.

Se abonará en concepto de atraso de facturación la diferencia entre lo abonado por este concepto y el 0,4% de la facturación cobrada de cada Empresa.

#### **Artículo 20. Gratificación extraordinaria.**

Se establecen dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre que corresponderán al salario base más antigüedad según las tablas del artículo 16.º de este Convenio y se abonarán como fecha tope los días 15 de cada respectivo mes.

#### **Artículo 21. Jubilación.**

Todos los trabajadores de la empresa con antigüedad superior a 12 años, que se jubilen estando en activo, percibirán una gratificación de dos mensualidades de salario base más antigüedad.

### **Capítulo VI. Tiempo de trabajo y su ordenación.**

#### **Artículo 22. Jornada laboral.**

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.772 horas anuales. Sin embargo, y atendiendo a las circunstancias económicas por las que atraviesa la empresa, durante el año 2008 y solo por este año, los trabajadores aumentarán su jornada laboral en 32 horas. La jornada laboral será de lunes a viernes con una duración de ocho horas diarias, incluyendo éstas treinta minutos de descanso como tiempo efectivo de trabajo e irre recuperables en el caso del turno continuo. Los días 24 y 31 de Diciembre la hora de cierre serán las 14:00. El día 5 de Enero la hora de cierre será las 20:00 horas siendo los turnos de trabajo de 7 horas.

#### **Artículo 23. Horas extraordinarias.**

Solo tendrán consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las siguientes:

Las que excedan de la jornada anual pactada en la empresa, es decir las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. De no ser así, la retribución sería de:

— Días laborables: 10,72 euros por hora.

— Sábados: 11,79 euros por hora.

— Festivos: 12,87 euros por hora.

Estas cantidades serán modificadas por el I.P.C. correspondiente del I.N.E.

Los aspectos que no recoja este artículo, quedarán acogidos a lo dispuesto en el Convenio General de Industrias Químicas en su artículo homónimo.

#### **Artículo 24. Calendario laboral.**

Para el año 2008 y reconociendo la parte social la problemática que atraviesa las empresas, se pactará un calendario flexible, de acuerdo ambas partes, que quedará fijado con la suficiente anterioridad y que respetará el Art. 22 del presente convenio.

#### **Artículo 25. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 30 días naturales de los cuales, un mínimo de 15 días se disfrutarán en periodo estival, el otro periodo en el resto del año distribuido en periodos de 7 y 8 días respectivamente salvo acuerdo de las partes.

Para ajustar la jornada laboral y durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores disfrutarán de 4 días y 6 horas sueltos, comunicándolo con la suficiente antelación para que no afecte al buen funcionamiento de las empresas.

### **Capítulo VII. Licencias y excedencias.**

#### **Artículo 26. Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 km, 1 día adicional; más de 200 km 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin

hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Para los supuestos no recogidos en este artículo nos remitiremos al Convenio General de Industria Química.

- Se adjunta Anexo con tablas de consanguinidad.

## **Capítulo VIII. Seguridad y Salud Laboral.**

### **Artículo 27. Seguridad y Salud Laboral.**

En materia de Seguridad y Salud Laboral, el presente Convenio se acogerá a lo establecido en el Convenio General de Industrias Química, en su artículo homólogo.

## Capítulo IX. Régimen asistencial.

### Artículo 28. Comedores de Empresa.

En cuanto a comedores para el personal, las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, en aquellas empresas que están obligadas a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo la empresa proveerá a dicho servicio de los utensilios y menaje necesarios, y de los medios materiales y humanos para su buen funcionamiento.

### Artículo 29. Prendas de trabajo.

Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos: Dos batas al año.
- Personal obrero: Dos monos o buzos al año.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas se determinará, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

### Artículo 30. Formación.

La Empresa declara su firme voluntad de apoyar cuantas acciones formativas sean de interés para el buen desarrollo de la misma.

Se designará un responsable de Formación que se encargará de informar de todos los cursos y acciones formativas de interés para los trabajadores de la Empresa.

Los cursos de formación que sufrague la Empresa se desarrollarán los sábados, renunciando los trabajadores a cualquier tipo de remuneración monetaria o en especie, siendo éstos voluntarios para el trabajador.

### Artículo 31.º Normativa antitabaco.

A partir del 1 de enero de 2006 en cumplimiento con la normativa vigente se

prohíbe fumar en el centro de trabajo.

El trabajador que lo solicite, podrá disponer de 30 minutos para fumar, tiempo este que tendrá que recuperar al final de la jornada.

## **Capítulo X. Derechos Sindicales.**

### **Artículo 32. De los representantes de los trabajadores.**

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo de la Industria Química en su artículo homólogo.

### **Artículo 33. De la acción sindical.**

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

### **Artículo 34. Otros derechos sindicales.**

En relación con los derechos de información que la legislación vigente otorga a los representantes de los trabajadores, se establece como norma general que las Empresas faciliten en el último trimestre de cada año a los Sindicatos más representativos y firmantes del presente Convenio Colectivo los datos que estos requieran referidos a: número de trabajadores en plantilla, naturaleza y duración de los contratos, así como previsiones de empleo para los 12 meses siguientes a la fecha de emisión de tales datos. En todo caso, las empresas solo estarán obligadas a facilitar una respuesta global acerca de los datos solicitados.

## **Capítulo XI. Comisión paritaria.**

Para cuantas cuestiones surjan en la aplicación del presente Convenio Colectivo, se designa una Comisión Paritaria que estará integrada por los firmantes de este Convenio Colectivo, incluyendo asesores por ambas partes y será presidida por el Presidente del Convenio o en su defecto por el Delegado de Trabajo o el Director del C.M.A.C.

