



GRAU EN ÒPTICA I OPTOMETRIA

TREBALL FINAL DE GRAU

CREACIÓ D'UNA EMPRESA DE VENDA DE PRODUCTES D'ÒPTICA PER INTERNET

JOANA RODRÍGUEZ VALLECILLOS

**DIRECTOR: RAMON CASABONA FINA
DEPARTAMENT D'ORGANITZACIÓ D'EMPRESES**

26 DE GENER DE 2017



GRADO EN OPTICA Y OPTOMETRIA

El Sr. Ramón Casabona, como tutor y director del Trabajo,

CERTIFICA

Que el Sra. Joana Rodríguez Vallecillos ha realizado bajo su supervisión el trabajo Creació d'una empresa de venda de productes d'optica per internet recogido en esta memoria para optar al título de grado en Óptica y Optometria.

Y para que conste, firmo este certificado

Sr Ramón Casabona

Director/a del TFG

Terrassa, 26 de Enero de 2017

ÍNDEX

Contingut

RESUM.....	5
RESUMEN.....	6
SUMMARY.....	7
EXECUTIVE SUMMARY	8
INTRODUCCIÓ	12
PROJECTE I OBJECTIUS	13
○ La idea	13
○ Per què?	13
○ Els promotors	15
○ Missió	15
○ Objectius	16
PRODUCTE I MERCAT	17
○ Producte. Visió general	17
Serveis	17
○ Punts forts i avantatges.....	17
○ El client	18
○ Targets.....	18
○ El mercat potencial.....	19
○ Claus de futur	30
COMPETITIVITAT	33
○ Competència	33
○ Principals competidors	36
○ Anàlisi comparatiu.....	40
○ Competitivitat: Anàlisi.....	42
PLA DE MARKETING.....	44
○ DAFO.....	44
○ Política de productes i serveis.....	47

○ Política de servei i atenció al client	51
○ Política de preus, promocions i descomptes	53
○ Comunicació.....	54
○ Publicitat i promoció	55
○ Pla d'accions de màrqueting	56
PLA DE VENDES	57
○ Estratègia de vendes	57
○ Condicions de venda	57
○ Pla de vendes anual i estimació de vendes	58
RECURSOS HUMANOS.....	60
○ Organització funcional	60
○ Condicions de treball i remuneratives	61
○ Pla de recursos humans	61
ASPECTES LEGALS I SOCIETARIS	62
○ La societat	62
○ Obligacions legals.....	63
○ Permisos i limitacions.....	64
PLANS OPERATIUS.....	65
○ Pla d'establiment.....	65
○ Pla de llançament.....	65
RESULTATS PREVISTOS.....	66
PLA D'INVERSIONS I FINANÇAMENT	67
○ Pla d'inversions i establiment	67
○ Necessitats financeres.....	68
○ Pla de finançament.....	71
CONCLUSIONS FINALS.....	73
○ Oportunitat	73
○ Risc	73
○ Punts forts	73
○ Rendibilitat	74
○ Seguretat	74
ANNEX 1: Enquesta	75
ANNEX 2: Exemple de comparativa de webs	79
ANNEX 3: Exemple definició de gamma.....	81

ANNEX 4. Pla de vendes anual i estimació de vendes.....	82
ANNEX 5: Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall.....	85
ANNEX 6: Estatuts de la societat limitada.....	86
○ Bibliografia	87



GRAU EN ÒPTICA I OPTOMETRIA

CREACIÓ D'UNA EMPRESA DE VENDA DE PRODUCTES D'ÒPTICA PER INTERNET

RESUM

El treball de final de grau tracta sobre la creació d'una empresa física que, a més, té una web disponible. L'empresa tractarà d'una òptica que, a part d'oferir serveis optomètrics i de teràpia visual, també oferirà serveis oftalmològics. D'aquesta manera, aconseguim dos serveis en un mateix establiment.

Es crearà una societat limitada (SL) per a dur a terme l'empresa. L'organització funcional tractarà d'una persona gerent, una persona administrativa, una optometrista i una oftalmòloga.

L'empresa tindrà unes ofertes molt competitives per tal d'aproximar-se als compradors. S'oferiran uns plans de visió amb diferents opcions on es podrà escollir els serveis que es necessiten per a cada persona, abonant la quantitat corresponent mensualment, o amb el període de temps escollit.

El mercat potencial que té l'establiment és ampli, ja que la societat està tendint, cada vegada més, a patir defectes visuals, ja sigui degut a l'edat o a factors ambientals, com poden ser els dispositius electrònics.

La competència del sector serà forta, tot i que ningú oferirà, per el moment, els mateixos serveis. Per part de la web, es farà molta publicitat a través de les xarxes socials per tal d'arribar als compradors més fàcilment.

L'empresa serà rendible, si no al principi al cap d'un període de temps de recuperació econòmica, ja que es compta amb el fet que no només hi ha la botiga física, sinó que també estarà disponible la web durant les 24 hores del dia al llarg de tot l'any.



GRADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA

CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE VENTA DE PRODUCTOS DE ÓPTICA POR INTERNET

RESUMEN

El Trabajo de final de grado trata sobre la creación de una empresa física que, además, tiene una web disponible. La empresa tratará de una óptica que, aparte de ofrecer servicios optométricos y de terapia visual, también ofrecerá servicios oftalmológicos. De este modo, conseguimos dos servicios en un mismo establecimiento.

Se creará una sociedad limitada (SL) para llevar a cabo la empresa. La organización funcional tratará de una persona gerente, una persona administrativa, una oftalmóloga y una optometrista.

La empresa tendrá unas ofertas muy competitivas para así aproximarse a los compradores. Se van a ofrecer unos planes de visión con distintas opciones donde se podrán escoger los servicios que se necesiten para cada persona, abonando la cantidad correspondiente mensualmente, o con el período de tiempo escogido.

El mercado potencial que tiene el establecimiento es amplio, ya que la sociedad tiende, cada vez más, a sufrir defectos visuales, ya sea debido a la edad o a factores ambientales, como pueden ser los dispositivos electrónicos.

La competencia del sector será fuerte, aunque nadie va a ofrecer, por el momento, los mismos servicios. Por parte de la web, se hará mucha publicidad a través de las redes sociales para así llegar a los compradores más fácilmente.

La empresa será rentable, si no en un principio, al cabo de un período de tiempo de recuperación económica, ya que se cuenta con el hecho que no solo hay la tienda física, sino que también estará disponible la web durante las 24 horas de día a lo largo de todo el año.



OPTICS AND OPTOMETRY DEGREE

CREATION OF A COMPANY FOR SALE OF OPTICAL PRODUCTS ON THE INTERNET

SUMMARY

The Project work is about creating a physical company that, moreover, has a web available. The company consists of an optical store that also offers visual therapy and ophthalmological services. In this way, we get two services in the same establishment.

A limited company (SL) will be created to carry out the company. The functional organization will deal with a managerial person, an administrative person, an ophthalmologist and an optometrist.

The company will have very competitive offers to approach the buyers. There will be offered vision plans with different options where they will be able to choose the services that are needed for each case, paying the corresponding amount monthly, or with the period of time chosen.

The potential market of the establishment is broad, as society increasingly tends to suffer from visual defects, whether due to age or environmental factors, such as electronic devices.

The competition of the sector will be strong, although nobody will offer, for the moment, the same services. On the website, much publicity will be made through social networks to reach buyers easily.

The company will be profitable, if not in principle, after a period of economic recovery, because it has de facto that there is not only the physical store, but also the web will be able 24 hours a day, all the 365 days.

EXECUTIVE SUMMARY

The project involves opening an optical store with ophthalmologic attention, *Afocal S.L.*, that offers optometric and ophthalmologic services. In addition, there will be available a website to make purchases from home or from any other location, over 24 hours a day, the 365 days of the year

The *Afocal S.L.* team will consist of an individual manager, an office, an ophthalmologist, and an optometrist. All the social networking management will lead manager, at least at first. Later, perhaps *Afocal S.L.* will hire a person who be responsible for moving all social networks.

So far, the team is formed by me and nobody more. At the time of starting the business I will associate with another professional. Currently, I'm studying the last quarter of Optics and Optometry degree at UPC in Terrassa, I've got experience in customer service, because I'm working in an optical store since 2014. They're training me to graduate and to adapt contact lenses in the same establishment where I'm working.

Graduates, optometrists and ophthalmologists, will have already experience in the sector. In addition, they will receive training by the company by trading houses and laboratories. In the future it could also hire people who aren't experienced.

It will be located in the middle of Manresa, in Passeig Pere III, 2. Thus placed at a strategic point in the city to obtain more customers. We chose this point to be in a place where people from the same city and from the region. Thus, also achieved that people who only go to take a walk or to shopping for other items see the establishment.

If the company was located in another part of the city, we only receive the customers that come expressly to the establishment.

The competitive advantage of the company is offering various services that they normally go separately. The client will have care optometric and ophthalmic in the same place. In addition, there will be customers via web that they don't need to come to the shop.

The great advantage of the website is the availability of 24 hours, the 365 days of the year. While the establishment is closed at specific times or holidays, the site will remain fully operative.

Potential customers that will come to the establishment will include:

- Those seniors who require an ophthalmologic control to see how the visual system works or if there is a problem with anything. They may require optic correction.
- Young people who need to be revised and requires optical correction. Currently, myopia in the young is increasing in society due to electronic devices abuse.
- People aged between 40 and 60 years who need an optical correction, but possibly want to go with multifocal contact lenses because of beauty or comfort.
- People who suffer from eye disease that require an extensive and ophthalmologic control and may require optical aid to make it easy for them the everyday.

The key success factors are:

- Low price on all products and services offered. This way you can compete with all optical way both physically and online.
- The objective will not only attract customers but also retain them, thanks to plans offered that “force” the costumer to come every six months or a year (depending on the plan) to use the pack. Every time they come, we’re going to offer the new deals.
- Continuous staff training is also a key point, because thus providing customers the best personal attention to each aspect, with updated knowledge.
- A good selection of staff is the key to bring the costumer the most optimal way to solve his problem. The staff will serve sympathetically, and we’re going to give a close and personally image.

- The web site will have 24-hour service, the 365 days of the year, so customers can make purchases at any time of the day. In this way, the customers don't have to come to the establishment to buy something, and we have profit from internet.

The project expects to have a high yield, because the prices offered are very competitive and therefore low compared to their competitors. The monthly costs can be assumed without problems, because besides the physical establishment we'll also find the website which will have their profits without spending fixed costs such as electricity and phone, although management costs will be assumed.

Competition in the optical sector is high, both physically and via Internet. Thus, sales prices to the public will be very tight. Besides, it will cover the costs with the profits from the establishment and from the web site. At first, it can be difficult to cover expenses, but certainly after a period of time, there will be more benefits, as well as the loan will be paid.

A very important part of the business is the web site. Through this platform, we can get so many benefits without paying monthly fixed expenses, management fees only.

We will offer plans that contains all the services offered in the establishment, so the customers can get interesting discounts. For each client the plan is different, so every person will pay differently. In this way, each person will enjoy all the services at a lower price compared to what is normally priced.

In addition there will also be discounts for large families, for students and for people over 65 years for major purchases at specified price, depending on each case.

The weaknesses of the company are:

- The novelty of the company. The society typically does not change the optician because they have trust in them. It would also be the first company that has ophthalmology and optometric services together.
- Maybe not being associated with any known existing brand of optics, business group or chain is a problem to enter in the market. People, nowadays, go to the streets to look for the best deals.

- The lack in business experience can affect the performance of the establishment in the first months or even during the first year. Thus, we should have business training of help from an agency.

- The initial investment can be a weakness, because it will take a lot of capital to start a business. That money must be returned to the corresponding bank with the profits.

- By the website, you can consider that society is still apprehending in purchase via Internet, but now the purchases are increased.

- The location of the store is very good as its located right in the middle of Manresa. But this affects to the rental that will be more expensive that elsewhere.

- The fact of being associated with a degree in ophthalmology can be a difficulty.

Currently, the project is only written in this work. For now, the company is just an idea of how it could be an innovator business of this style. Possibly in the future, perhaps distant, I will really create the company, but for now it will remain for just a job.

If we talk about the legal aspects of the company, we will have to order a licence in the Manresa council. We also have to order a request to the Generalitat de Catalunya and pay a fee to the Col·legi d'Òptics i Òptiques Optometristes de Catalunya.

It has been calculated that annually obtain a profit of about 29.360 € in the first year, 19.954 € in the second year and 22.488 € in the third year. The profitability of the company is evident from the third year.

In conclusion, the company initially will be difficult to start, because will offer a lot of services and in addition there will be the web site. You might think at first there will be losses, although further gains may well exceed the monthly fixed costs.

INTRODUCCIÓ

Aquest treball de final de grau tracta sobre la creació d'una empresa d'òptica que, a més a més, de l'atenció optomètrica que s'hi donarà, hi haurà també atenció oftalmològica. Aquesta empresa també gaudirà d'una pàgina web a través de la qual es podran dur a terme encàrrecs o demanar comandes. Es donarà molta importància a l'aplicació de les noves tecnologies online i xarxes socials, ja que es considera que hi ha moltes possibilitats d'expansió en aquest àmbit, perquè en altres països com els Estats Units, hi ha molta més oferta per internet.

Al llarg d'aquest treball es van especificant tots els aspectes de la creació de l'empresa, a més de la pàgina web com podrien ser: les promocions que hi haurà, tot l'equip que formarà l'empresa, els aspectes legals necessaris per a la seva formació, la comptabilitat, entre d'altres.

S'espera que la finalitat d'aquest treball sigui, no només realitzar un treball de grau, sinó també poder, més endavant, fer realitat el projecte.

PROJECTE I OBJECTIUS

○ La idea

La idea és muntar un negoci que consisteixi en una òptica que tingui també atenció oftalmològica, de manera que tota persona que vingui disposarà d'un servei òptic complet a més a més d'una atenció oftalmològica.

Aquest establiment disposarà d'una web, amb venda online de productes, i també tindrà comptes a xarxes socials (Facebook i Instagram).

○ Per què?

Ara per ara només hi ha òptiques i centres oftalmològics, però estan sempre per separat. Els centres oftalmològics generalment disposen d'una persona òptica, a més a més de l'oftalmòloga, però els establiments d'òptica només disposen de persones òptiques sense oferir servei oftalmològic.

El mercat, en aquest sector, s'hauria d'expansionar, ja que s'oferiria a la societat dos serveis en un mateix establiment. Tant les òptiques com els centres oftalmològics són necessaris i, a més a més, els dos tenen una cartera de clients més o menys estable.

Així, es pot concloure, que els dos centres tenen una demanda elevada i estable.

Actualment, els negocis online tenen molt de pes, ja que la societat està tendint a fer més compres per internet que a peu de carrer. Més del 85% d'usuaris d'internet realitzen normalment compres online.¹ A Espanya, quasi un terç de la població ha realitzat compres per internet al 2013², situant-se així en quart lloc mundial segons el diari El Mundo.³

Les compres online ofereixen comoditat, preu baix, promocions i ofertes, estalvi de temps, facilitat de compra i facilitat per a poder comparar i obtenir informació sobre els productes.

¹ Roberto Seoane. Aumenta la tendència de comprar por Internet [seu web]. Espanya; todo network.info: [accés 29 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.todonetwork.info/blog/aumenta-la-tendencia-de-comprar-por-internet/>

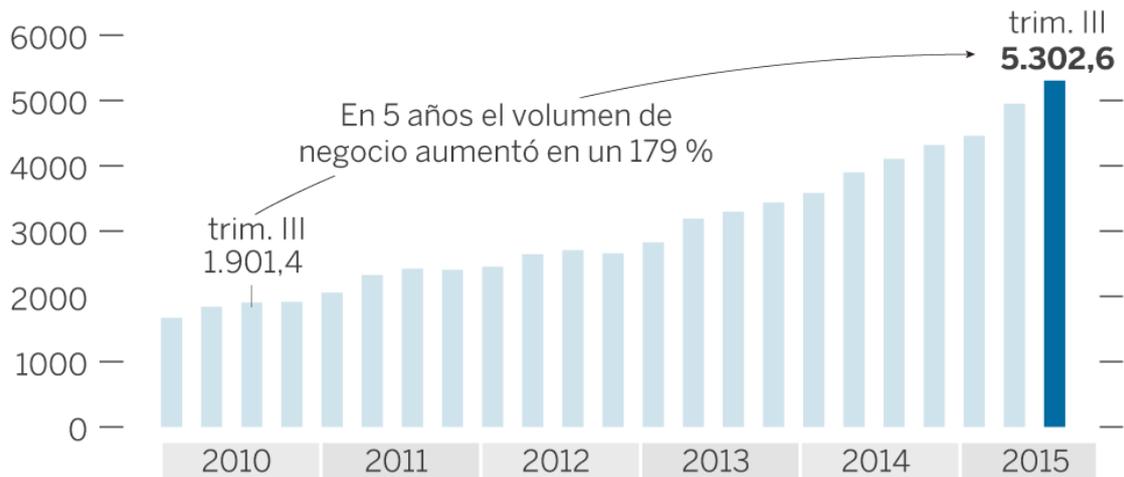
² Ine. El comercio electrónico y el uso de las nuevas tecnologías [seu web]. Madrid; ine.es: gener de 2014 [accés 29 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259943296411&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPY_SDetalleCifrasINE

³ Javier Gazquez. Las ventas "on line" en España, en la cuarta posición mundial [seu web]. Espanya; el mundo.es: 12 de febrer de 2015 [accés 29 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.elmundo.es/economia/2015/02/12/54db4eeeca4741ad788b456c.html>

Evolución del comercio electrónico en España

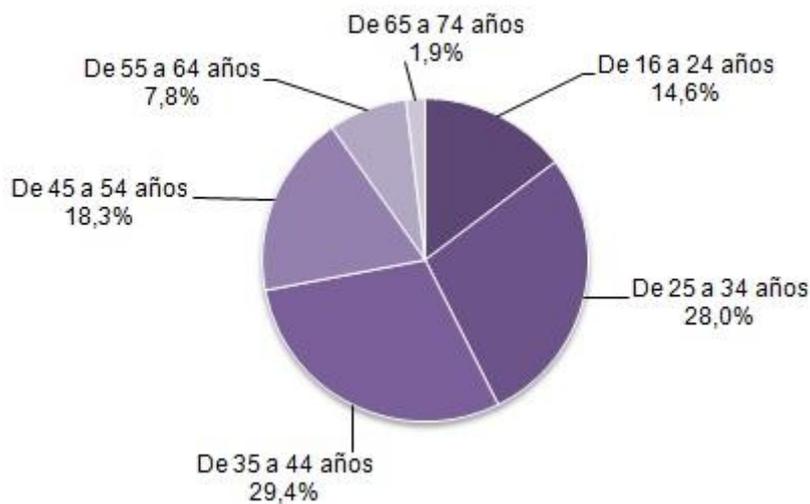
VOLUMEN DE NEGOCIO

En millones de euros. Trimestral



Gràfic 1. Evolució del comerç electrònic a Espanya.⁴

Personas que han comprado por Internet en los últimos 12 meses. 2013



Gràfic 2. Compres per internet per edats en tant per cent. (veure nota 2).

⁴ David Alameda. El comercio electrónico crece en España a su mayor ritmo en casi seis años [seu web]. Espanya; el país.com: 1 d'abril de 2016 [accés 29 de novembre de 2016]. Disponible a: http://economia.elpais.com/economia/2016/04/01/actualidad/1459500053_449714.html

Ja hi ha moltes webs que es dediquen al comerç d'ulleres, ja sigui muntures soles, com ulleres graduades o lents de contacte. Actualment, és un àmbit en expansió.

A més a més, les webs poden tenir un servei 24 hores, permetent al client poder realitzar la seva comanda mentre la botiga física està tancada.

La idea va sorgir a partir de voler muntar un negoci propi en un futur. Al estar cursant el grau en òptica i optometria vaig plantejar-me de fer una òptica, però llavors vaig pensar que els centres oftalmològics podrien ampliar els seus serveis, i conseqüentment, els seus ingressos, si afegissin un servei òptic complet a les seves instal·lacions. Així com el valor afegit que suposa aprofitar els avantatges d'un àmbit que està encara molt poc utilitzat aquí com és la venda online.

○ Els promotors

Vaig tenir la idea jo mateixa i de moment no compto amb la col·laboració de ningú més, tot i que no ho descarto en un futur.

Estic fent quart d'òptica i optometria a la UPC de Terrassa. La meva idea és formar-me més en la meva professió i a més, tenir coneixements d'economia i empresa. També m'agrada la part de disseny d'ulleres i m'interessaria tenir formació d'aquest àmbit.

La meva experiència es basa només, de moment, en ser una treballadora d'una òptica de Manresa des de fa dos anys. Sempre he volgut tenir algun negoci per a mi mateixa en algun moment de la meva vida i crec que aquesta idea podria tenir un futur interessant, ja que de moment no existeix cap empresa que ofereixi aquests serveis junts, que jo en tingui coneixement, i penso que és important que els professionals de la salut ens posem de part dels clients per a crear un servei necessari a la societat.

○ Missió

M'agradaria tenir una òptica com a tal, on es pugui graduar, rebre vidres de diferents fabricants, muntar-los a muntures que venguem a la botiga, oferir serveis de teràpia visual i que a més a més hi hagi un oftalmòleg que revisi més a fons els pacients que així ho desitgin i/o necessitin.

A més a més, s'oferiria una pàgina web per aquells clients que volguessin encarregar lents de contacte, ulleres graduades o comprar ulleres de sol via online amb la comoditat de poder-ho fer des de casa sense haver de desplaçar-se.

- Objectius

De mitjana cada any hi ha 300 dies laborables. L'objectiu de la botiga física és aconseguir en un any:

- 300 clients nous.
- Vendre 255 ulleres.
- Vendre 663 packs de lents de contacte.
- Fer 132 visites oftalmològiques.

L'objectiu de la web és aconseguir en un any:

- Vendre 318 ulleres graduades.
- Vendre 162 packs de lents de contacte.

PRODUCTE I MERCAT

- Producte. Visió general

En aquest establiment es vendran lents de contacte, muntures, ulleres senceres (amb les lents graduades), ulleres de sol, piles per audiòfons, cordons per a les ulleres, entre d'altres.

Considerarem com a "Core Business" les ulleres graduades.

Serveis

Els serveis que s'oferiran a la botiga física per part d'oftalmologia seran: prevenció, diagnòstic, tractament i seguiment de les diverses patologies oculars. A més, es contactarà amb diversos centres oftalmològics i/o hospitals per tal de derivar als pacients que necessitin cirurgia.

Per altra banda, s'oferiran serveis optomètrics tals com: refraccions, adaptació completa de lents de contacte, orto-k, teràpia visual, assessorament de muntures i vidres oftàlmics, etc.

Per part de la web, trobarem: possibilitat de demanar hora per a graduar o per a un control oftalmològic, lents de contacte, ulleres graduades, de sol i de sol graduat a domicili. A més a més, s'hi trobaran articles sobre patologies oculars, procediments optomètrics i oftalmològics, entre d'altres.

- Punts forts i avantatges

Punts forts: El client gaudirà de més d'un servei en un mateix establiment, ja que podrà disposar d'un control oftalmològic, d'una recepta optomètrica i de muntures, tot en un sol lloc. Així, s'estalviarà temps i, potser fins i tot, diners. A més a més, disposarà d'una pàgina web per a realitzar comandes de manera online.

En relació a la competència, es pot dir que de moment no existeix cap negoci que disposi de servei optomètric i oftalmològic. Hi haurà competència per part de les òptiques i, per altra banda, per part dels centres oftalmològics.

També s'ha de tenir en compte la competència online, de manera que la web haurà de ser molt útil i dinàmica amb ofertes molt bones per a cridar l'atenció dels compradors i fer molta publicitat a través de les xarxes socials.

L'estalvi a nivell d'empresa es troba en el sentit que si, per exemple, una ullera està mal graduada es podrà comprovar en el mateix moment si és perquè la graduació està mal feta o si és que hi ha un problema a nivell oftalmològic. Un altre exemple seria; si ve un pacient amb cataractes, es pot saber instantàniament quin grau d'afectació té i el percentatge de visió que presenta i si cal intervenir-lo immediatament o no.

Pensant en la web, s'estalviarà en el sentit que tots els clients que haurien de passar per la botiga ja estaran online i no farà falta que vinguin. A més, tots els beneficis produïts online seran gairebé nets, ja que no s'haurà de pagar lloguer, ni despeses, tan sols els costos dels productes i les despeses de gestió i manteniment de la pàgina web.

Avantatges: La comoditat pel pacient/client de tenir dos serveis en un és l'avantatge més important, ja que el client podrà fer en un mateix dia el que actualment ha de fer en més d'un o almenys, emprant més estona. Els costos es redueixen, ja que el centre oftalmològic i l'òptica, en aquest negoci, compartirien despeses.

A més a més, tenint la pàgina web, es tenen més beneficis dels que es comptarien si no existís la possibilitat de fer comandes online.

- El client

El públic objectiu és tota aquella persona que trobi que la visió li ha disminuït, o vol comprovar la graduació, i aniria a un centre oftalmològic a graduar-se per tot seguit anar a l'òptica a fer-se les ulleres.

- Targets

El client objectiu és aquell que precisi d'un control oftalmològic i seguidament necessiti qualsevol ajuda òptica. Per exemple podria ser; pacient que té una afectació a la retina com

DMAE i la visió li hagi disminuït i necessiti una ajuda òptica, com pot ser lupes o ulleres amb filtres especials.

També podrien ser clients objectius les persones que precisin d'un control optomètric perquè notin una davallada de visió i, al fer l'examen optomètric, es trobi una cataracta. Així, el pacient podrà anar directament a fer-se un control oftalmològic per a veure el grau de cataracta i, si cal intervenir o no.

Un altre tipus de client/pacient podria ser un nen que tingui un estrabisme i precisi de control oftalmològic per seguidament fer una correcció òptica o fins i tot realitzar teràpia visual.

○ El mercat potencial

El sector òptic és clau per a un nou negoci, ja que la població va envellint i cada vegada més la societat necessita correcció òptica. A més a més, actualment, hi ha un augment de l'ús de pantalles de dispositius electrònics a la nostra vida quotidiana degut a la necessitat que s'ha creat d'estar connectats virtualment tot el dia. Aquest fet, provoca l'augment de casos amb miopia. També podem observar a la societat que la salut cada cop té més importància. Així mateix, la demanda del sector, cada vegada és més elevada.

Prop del 45% de la població espanyola pateix problemes visuals i utilitza algun tipus de correcció òptica, a més a més s'estima que un 80% de la població té una capacitat visual per sota de les seves necessitats habituals. Aquests dos fets ens fan veure que en un futur el nombre de clients/pacients no disminuirà, sinó més aviat augmentarà cada vegada més.⁵

Segons la Federació Espanyola d'Associacions del Sector Òptic Espanya, actualment 25 milions d'espanyols utilitzen ulleres o lents de contacte. Dit d'una altra manera 8 de cada 10 espanyols presenten problemes visuals.⁶

• **Miopia:**

La miopia és una afectació ocular que està augmentant a la societat actual. Concretament, la quarta part de la població mundial pateix miopia i en els pròxims anys podria elevar-se a un terç en tot el món, segons s'ha posat de manifest a les I Jornades Iberoamericanes i XX Jornades

⁵ Celia García. Negocio a la vista, óptica [seu web]. Espanya: emprendedores.es; 12 de juny de 2008 [accés 13 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.emprendedores.es/crear-una-empresa/plan-de-negocio-optica>

⁶ ESdiario. Los ordenadores dejarán a un tercio de la población mundial miope [seu web]. Espanya: esdiario.com; 7 d'octubre de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.esdiario.com/924459912/Al-final-de-esta-decada-un-tercio-de-la-poblacion-mundial-sera-miope.html>

Andaluses de la visió.⁷ A Espanya se situa en casi un 25% de la població. El 47.6% dels joves d'entre 21 i 30 anys la pateixen. Es preveu que al 2020 hi hagi un 33% de miops⁸. A més, alguns experts avisen que en 20 anys la meitat de la població espanyola podria patir-la.⁹ Al 2015, els miops magnets (amb més de 6 diòptries) representaven al voltant del 12% de la població espanyola.¹⁰

Estudis recents conclouen que hi ha un factor ambiental que és el temps d'exposició a la llum natural en edat de creixement. Tots aquells nens que estan amb poca llum al llarg del dia, els disminueix la síntesi de dopamina, que és un neurotransmissor que produeix, entre d'altres coses, les cèl·lules de la retina. Aquest fet, crea una debilitat escleral provocant que l'ull creixi més del normal i provocant, d'aquesta manera, l'aparició de la miopia.¹¹

Per al tractament de la miopia existeixen diverses solucions correctives com són; les lents multifocals, les ulleres bifocals o progressives i la atropina. Encara que, el mètode més eficaç no farmacològic per a enrederir la progressió de la miopia és la orto-k.¹² Tot i això, segons alguns autors, no és possible frenar la progressió de la miopia.¹³

• Hipermetropia

La hipermetropia és una afectació ocular que afecta aproximadament al 10% de la població espanyola.¹⁴ En els pròxims anys s'estima que el percentatge es mantingui dins dels mateixos valors, ja que, a diferència de la miopia, la hipermetropia no està influïda per a factors ambientals.¹⁵

La correcció d'aquesta afectació és l'ús d'ulleres o lentilles.

⁷ EFE. La cuarta parte de la población mundial es miope, un porcentaje que va en aumento [seu web]. Espanya: 20 minutos.es; 4 de octubre de 2015 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.20minutos.es/noticia/2571837/0/poblacion-mundial/miopia-vida/aumento/>

⁸ EFE. La mitad de la población mundial será miope en 2050 [seu web]. Espanya: ideal.es; 21 de maig de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.ideal.es/sociedad/201605/21/mitad-poblacion-mundial-sera-20160520135909.html>

⁹ Europa press. Expertos avisan de que en 20 años el 50% de la población espanyola puede ser miope [seu web]. Madrid: la información.com; 13 d'octubre de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.lainformacion.com/salud/enfermedades/Expertos-avisan-poblacion-espanola-puede_0_962304746.html

¹⁰ Juana Martínez Fonseca. La "epidèmia de la miopia" ya abarca a cerca de la mitad de la población española joven [seu web]. Madrid: acta sanitaria.com; 13 de octubre de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.actasanitaria.com/la-epidemia-la-miopia-ya-abarca-cerca-la-mitad-la-poblacion-espanola-joven/>

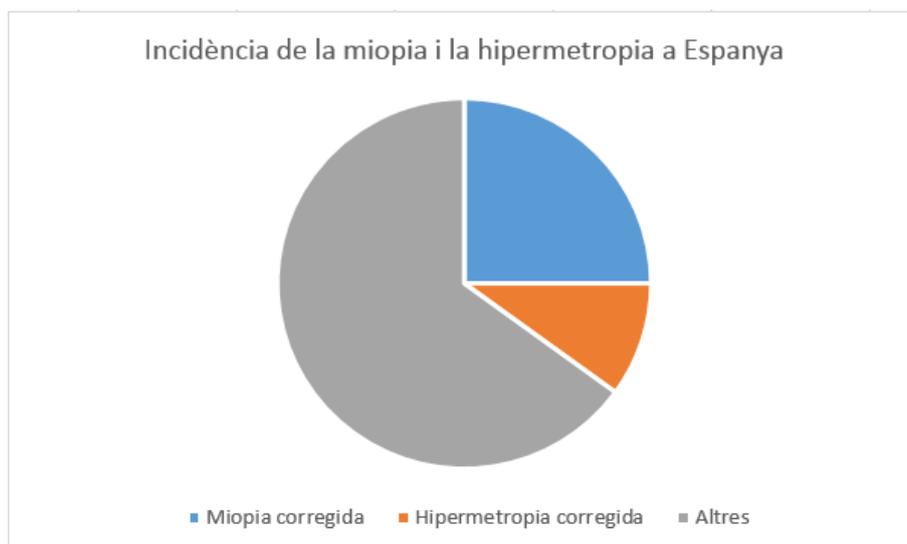
¹¹ Miguel Ángel Bargeño. Por qué cada vez hay más miopes [seu web]. Espanya: el país.com; 25 d'abril de 2015 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: http://elpais.com/elpais/2015/04/14/buenavida/1429007036_893966.html

¹² Europa press. Expertos avisan de que en 20 años el 50% de la población espanyola puede ser miope [seu web]. Madrid: la información.com; 13 d'octubre de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.lainformacion.com/salud/enfermedades/Expertos-avisan-poblacion-espanola-puede_0_962304746.html

¹³ María Sánchez-Monge. Cada vez hay más miopes [seu web]. Espanya: el mundo.es; 15 de desembre de 2009 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2009/12/14/medicina/1260819868.html>

¹⁴ My Gafas de sol. Miopia, hipermetropia y astigmatismo, ¿Qué son estos problemas visuales? [seu web]. Espanya: my gafas de sol.com; 12 setembre de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://www.mygafasdesol.com/blog/problemas-visuales/miopia-hipermetropia-astigmatismo-problemas-visuales/>

¹⁵ Rosa María García Hernandez. Alteraciones refractivas: Hipermetropia. (2) Diferentes características [seu web]. Espanya: Blogspot.com; 20 de maig de 2009 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://rosavision.blogspot.com.es/2009/05/alteraciones-refractivas-hipermetropia.html>



Gràfic 3: Incidència de la miopia i la hipermetropia a Espanya.

La part del gràfic que mostra “altres” el podem considerar com a persones que no tenen la necessitat de portar ulleres, tot i que també pot ser que presentin cert grau d’una de les dues afectacions.

• Presbícia o vista cansada

S’estima que actualment a Espanya, el 81% de la població de més de 45 anys i el 98% dels majors de 65 anys presenten presbícia. La seva incidència va en augment. D’aquí a 10 anys, més de la meitat d’espanyols tindrà presbícia. Fet que es deu a l’augment de l’esperança de vida, millors condicions sanitàries i el progressiu envelliment de la població.¹⁶ Actualment, la població de més de 65 es troba en un 16.6% de la societat. S’estima que al 2019 hi hagi un 19% de població dins d’aquesta franja d’edat.¹⁷ D’aquesta manera, podem concloure que el número de prèsbites anirà en augment.

Per a la correcció de la presbícia trobem; ulleres progressives que corregeixen l’ametropia a totes les distàncies i lents de contacte multifocals.

¹⁶ Clínica Baviera. Presbícia: ¿Qué es? [seu web]. Espanya: Clínica Baviera.com; 4 de novembre de 2013 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.clinicabaviera.com/operacion-presbicia-que-es>

¹⁷ Quiero ver claramente. Incidencia de la presbicia en la población [seu web]. Espanya: quiero ver claramente.com; [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.quieroverclaramente.com/ficha.aspx?id=63>

• Cirurgia ocular

Cada any s'efectuen 105.000 operacions quirúrgiques per a corregir defectes visuals. Les lents ICL corregeixen miopia, hipermetropia i astigmatisme. La duració de la operació va entorn els 15 minuts i la recuperació és gairebé immediata.¹⁸ La cirurgia en persones hipermetrops presenta més riscos que la practicada en miops. Dins la cirurgia hi ha tècniques quirúrgiques refractives amb làser, lents intraoculars com les fàquiques, que se situen entre la còrnia i el cristal·lí, i les afàquiques, que substitueixen el cristal·lí. Aquestes dues últimes tècniques permeten corregir graus d'hipermetropia majors que amb làser.¹⁹ Per al tractament de la presbícia s'utilitzen implants de lents intraoculars multifocals i tractament amb làser (visió combinada).

• Patologies oculars

Per a tenir una idea de la tipologia de patologies que poden venir a la consulta de l'oftalmòleg, s'ha d'investigar sobre les principals patologies oculars que afecten a la població espanyola, la prevalença que tenen i el tractament que se'ls pot oferir.

Les patologies més freqüents són: glaucoma, retinopatia diabètica, conjuntivitis, ull sec, obstrucció del lacrimal, despreniment de retina i degeneració macular.²⁰

El glaucoma afecta a Espanya a un milió de persones. Aquesta xifra representa més d'un 2% de la població.²¹ L'afectació es pot controlar amb medicació tòpica o amb cirurgia làser; amb bisturí o implantació valvular que facilita el drenatge.

La retinopatia diabètica actualment afecta a un 3.01% de la població espanyola, és a dir, a més de 1.4 milions de persones.^{22,23,24} Aquesta malaltia es pot tractar amb làser, amb injeccions intraoculars i alguns casos amb cirurgia. De tota manera, el tractament no elimina la malaltia sinó que evita que empitjori.

¹⁸ EFE. La mitad de la población mundial será miope en 2050 [seu web]. Espanya: ideal.es; 21 de maig de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a <http://www.ideal.es/sociedad/201605/21/mitad-poblacion-mundial-sera-20160520135909.html>

¹⁹ Ramón García. ¿Qué es la hipermetropía? ¿Qué causas provocan que un ojo sea hipermetrope? ¿Qué opciones de tratamiento existen? [seu web]. Espanya: cuida tu vista.com; 14 de novembre de 2014 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://cuidatuvista.com/hipermetropia-informacion-tratamiento/comment-page-1/#comments>

²⁰ Puerta del sol. Enfermedades oculares más frecuentes y sus tratamientos [seu web]. Chile: Puerta del sol.cl; [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.puertadelsol.cl/2012/12/07/enfermedades-oculares-mas-frecuentes-y-sus-tratamientos/>

²¹ EFE. El glaucoma es la segunda causa de ceguera en el mundo [seu web]. Espanya: 20 minutos.es; 12 de març de 2013 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.20minutos.es/noticia/1755902/0/glaucoma/segunda-causa/ceguera/>

²² An Pediatr. Epidemiología de la diabetes mellitus tipo 1 en menores de 15 años en España [seu web]. Espanya: analesdepediatria.org; 10 de desembre de 2013 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.analesdepediatria.org/es/epidemiologia-diabetes-mellitus-tipo-1/articulo/S1695403313005298/>

²³ Es diabetes. La diabetes en España [seu web]. Espanya: esdiabetes.org; [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.esdiabetes.org/es/las-cifras-de-la-diabetes>

²⁴ Ricardo Ruiz de Adana Pérez. Retinopatía diabética [seu web]. Madrid: fisterra; 19 de juny de 2013 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://www.fisterra.com/guias-clinicas/retinopatia-diabetica/>

La conjuntivitis afecta a un 1.35% de la població. En números representen més de 630.000 persones.²⁵ L'afectació es tracta amb gotes oftàlmiques que contenen corticosteroides.²⁶

L'ull sec afecta a un 11% de la població espanyola. Aquest percentatge representa més de 5.1 milions de persones.²⁷ Es tracta amb gotes o ungüents, taps lacrimals i en alguns casos la cirurgia pot ser útil.

En el cas de l'obstrucció del lacrimal afecta entre un 2 i un 20% de la població, és a dir, entre 930.000 i més de 9 milions de persones.²⁸ És suficient realitzar un massatge i seguir les normes higièniques correctes per a curar-lo.

El despreniment de retina afecta a més de 4.3 milions de persones a Espanya o a més d'un 9.3%.²⁹ Es tracta sempre quirúrgicament. Es poden fer servir làsers, introduir una bombolla de gas a l'ull, implants esclerals o realitzar vitrectomies.

La degeneració macular afecta actualment aproximadament al 1.5% de la població, és a dir, a més de 700.000 persones. Es tracta prenent suplementos nutricionals de vitamines i zinc. Es pot fer una coagulació amb làser o injectar Avastin mensualment durant un període de temps concret.

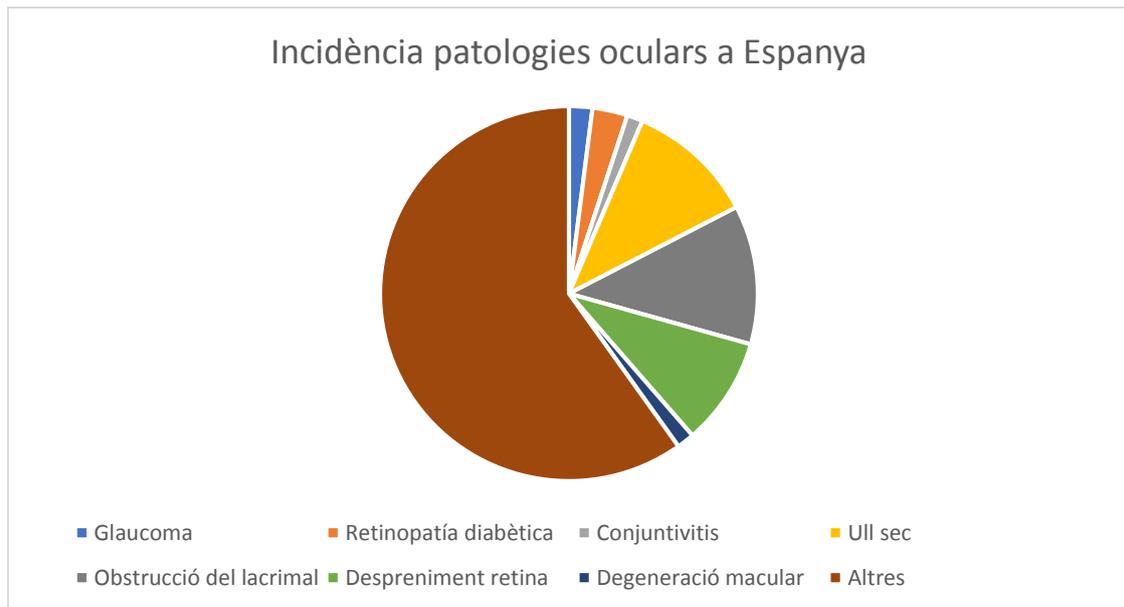
²⁵ Arturo Louro, Carmen Costa, Carmen Castiñeira. Conjuntivitis bacterianas [seu web]. Espanya: fisterra; 14 de març de 2016 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.fisterra.com/guias-clinicas/conjuntivitis-bacterianas/>

²⁶ DMedicina. Conjuntivitis [seu web]. Espanya: Dmedicina.com; 24 d'agost de 2015 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.dmedicina.com/enfermedades/oftalmologicas/conjuntivitis.html>

²⁷ David Díaz Valle. Síndrome de ojo seco y degeneración macular [seu web]. Espanya: samem; 21 de febrer de 2013 [accés 16 de novembre]. Disponible a: <http://www.samem.es/sindrome-de-ojo-seco-y-degeneracion-macular/>

²⁸ Teresa Gómez, Pablo Zaragoza, Miguel Zato. Obstrucción congénita del canal lagrimal [seu web]. Madrid: apcontinuada; 4 de juliol de 2007 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.apcontinuada.com/es/obstruccion-congenita-del-canal-lagrimal/articulo/80000268/>

²⁹ Clínica Baviera. Las enfermedades de retina, cuya prevalencia ha aumentado en los últimos años, son la primera causa de ceguera en el mundo [seu web]. Alicante: clínica Baviera; 11 de novembre de 2015 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.clinicabaviera.com/prensa/i-semana-de-la-retina-1447687553.pdf>



Gràfic 4: Incidència de cada patologia ocular a Espanya.

L'apartat d'"altres" significa la part de la societat que no pateix cap patologia ocular.

• Malalties sistèmiques amb afectació ocular

Les malalties sistèmiques també poden afectar al sistema visual. D'aquesta manera aquestes patologies també podem trobar-les a la consulta oftalmològica.

Les malalties endocrines afecten a més d'un 23% de la població espanyola (més de 10.7 milions de persones).^{30,31,32,33} Poden donar retinopatia diabètica, edema macular diabètic o oftalmopatia tiroidea.

Les malalties infeccioses afecten a la meitat de la població espanyola, per tant, a més de 23.3 milions de persones.³⁴ Aquestes malalties poden donar manifestacions retinianes o uveïtis.

³⁰ María del Rocio Ortiz Moncada. Epidemiología de la obesidad en España [seu web]. Alacant: universitat d'Alacant; 2015 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a:

https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEWig7p3JiK3QAhXQSoKHeGDDbYQFggbMAA&url=https%3A%2F%2Frua.ua.es%2Fdspace%2Fbitstream%2F10045%2F46188%2F1%2FEpidemiologia_de_la_Obesidad_en_Espa_a_Mat_docente_2015.pdf&usq=AFQjCNH7lpBQtD_ETE2QfVlBw35sZ1MP0A&sig2=mZ7sWdWY1T_uW3vPbEXyzw&bvm=bv.138493631.d.d2s&cad=rja

³¹ Cuidatutiroides. Epidemiología del hipertiroidismo [seu web]. Espanya: cuida tu tiroides.com; [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.cuidatutiroides.com/epidemiologia_hipertiroidismo/

³² Ignacio Matos, Jaume Capdevila. Tumores neuroendocrinos [seu web]. Espanya: seom.org; 20 d'abril de 2015 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.seom.org/es/informacion-sobre-el-cancer/info-tipos-cancer/tumor-neuroendocrino?showall=1>

³³ Enfermedades endocrinas [seu web]. Espanya: wikipedia; 22 de juny de 2014 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: https://es.wikipedia.org/wiki/Categor%C3%ADa:Enfermedades_endocrinas

³⁴ Statista. Porcentaje de población diagnosticada con enfermedades infecciosas en España en 2015, por géneros y grupos de edad [seu web]. Espanya: statista.com; 2016 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://es.statista.com/estadisticas/577156/prevalencia-de-las-enfermedades-infecciosas-por-genero-y-edad-espana/>

Les malalties articulars afecten a un 24.4% de la població, a més d'11.4 milions de persones.^{35,36,37} Aquestes malalties poden donar uveïtis, queratoconjuntivitis seca, episcleritis, escleritis i afectació corneal.

Malalties neurològiques afecten a més d'un 1% dels espanyols/es, a més de 470.000 persones.^{38,39,40} Aquestes malalties poden donar lloc a amaurosis fugax, neuropatia òptica isquèmica, alteracions dels reflexos pupil·lars, de la motilitat ocular extrínseca o de les vies visuals.

Malalties neoplàsiques afecten anualment a 222.069 persones espanyoles, casi un 0.5%.⁴¹ Poden donar metàstasis coroïdees, orbitàries.⁴²

³⁵ Roche. ¿Quién se ve afectado por la enfermedad? [seu web]. Espanya: rohepacientes.es; [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://rohepacientes.es/artritis-reumatoide/epidemiologia/>

³⁶ Héctor G. Barnés. El regreso de la gota: la enfermedad se ha duplicado en los últimos veinte años [seu web]. Espanya: elconfidencial.com; 13 de juny de 2012 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012-06-13/el-regreso-de-la-gota-la-enfermedad-se-ha-duplicado-en-los-ultimos-veinte-anos_501734/

³⁷ Sociedad Española de reumatología. Artritis [seu web]. Espanya: ser.es; [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.ser.es/pacientes/enfermedades-reumaticas/artrosis/>

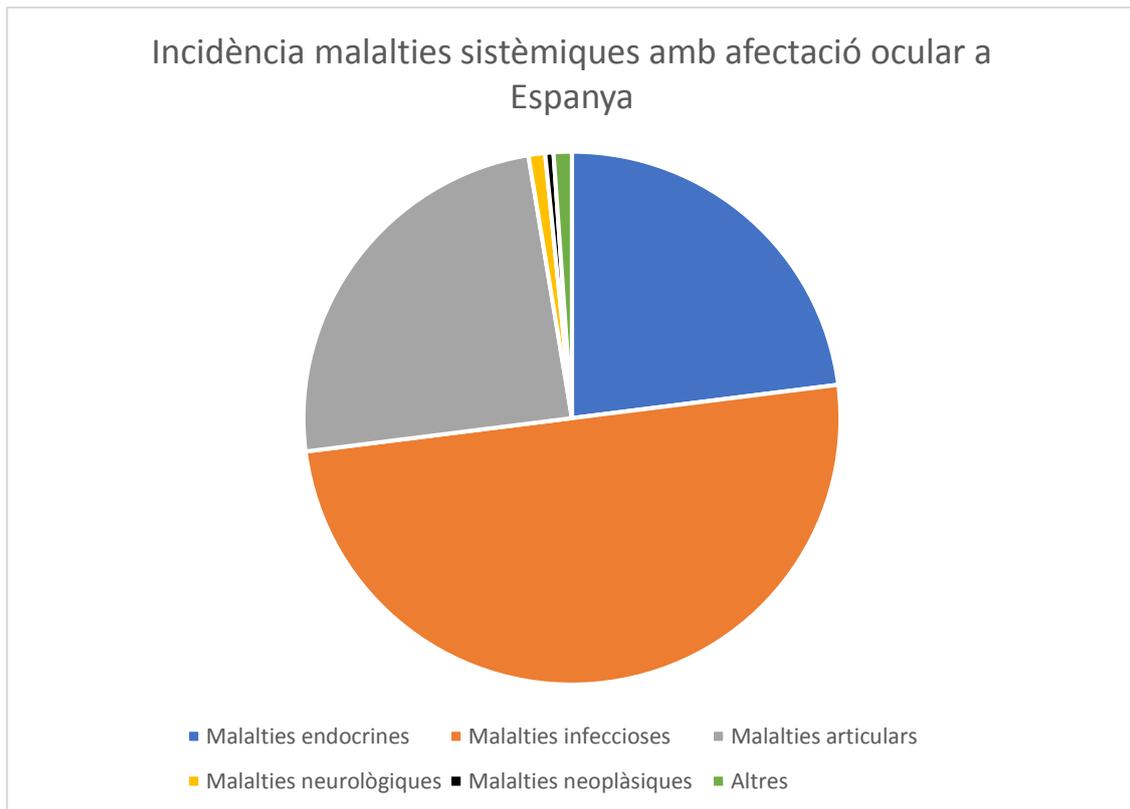
³⁸ Rocío García, Antonio C, Andrés García, Jaime Masjuan, José M^o Ramírez, Carmen Sánchez. Informe feen sobre la epilèpsia en espanya [seu web]. Espanya: fundación del cerebro.es; 2010 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.fundaciondelcerebro.es/docs/informe_epilepsia.pdf

³⁹ José María Ramírez Moreno. Módulo 2. Definiciones, causas y epidemiología [seu web]. Badajoz: neurodidacta.es; [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.neurodidacta.es/es/comunidades-tematicas/ictus/acercamiento-introduccion-enfermedad/mOdulo-concept/epidemiologia->

⁴⁰ Aecc. Incidencia [seu web]. Espanya: aecc.es; 29 d'abril de 2011 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://www.aecc.es/SobreElCancer/CancerPorLocalizacion/Sistemanerviosocentral/Paginas/Incidencia.aspx>

⁴¹ B. Jönsson, U. Staginnus i N. Wilking. Datos epidemiológicos de las enfermedades neoplásicas [seu web]. Espanya: salud publica enfermedades neoplásicas.blogspot; 25 d'abril de 2012 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://saludpublicaenfermedadesneoplasicas.blogspot.com.es/2012/04/datos-epidemiologicos-de-las.html>

⁴² J. Andonegui. Manifestaciones oculares de las enfermedades sistémicas [seu web]. Pamplona: Hospital de Navarra; 2008 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v31s3/original1.pdf>



Gràfic 5: Incidència de malalties sistèmiques amb afectació ocular a Espanya.

L'apartat d'altres significa la població espanyola que no està afectada de cap malaltia.

• Cataractes

Actualment, la cirurgia de cataractes cada vegada està més demandada, ja que l'esperança de vida és més alta i els avenços tecnològics són més bons i menys incisius. Aquest tipus de cirurgia és la més practicada a nivell Europeu i només a Espanya s'intervenien a 350.000 persones a l'any.⁴³

Aquesta condició sol aparèixer al voltant dels 60 anys, per tant, actualment podríem dir que afecta a un 21.71% de la població o a més de 10.15 milions de persones.

⁴³ IMO. La cirurgia de cataracta, cada vez más demandada [seu web]. Espanya: imo.es; [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.imo.es/2015/08/07/la-cirurgia-de-catarata-cada-vez-mas-demandada/>

D'aquesta manera podem concloure que tenir la possibilitat d'operar cataractes al nostre centre ampliarà la cartera de clients i, conseqüentment, el volum de feina i d'ingressos. Potser en un principi no s'intervindrà d'aquesta condició a l'establiment, però es pot plantejar en un futur.

• Lents de contacte

Actualment, hi ha 2.5 milions de persones (5.35%) a Espanya que són usuaris de lents de contacte. Segons la Gaceta Business, en aquest àmbit hi ha un percentatge de persones potencials a usar lents de contacte d'un 15.5%.⁴⁴

Les lents de contacte d'ortoqueratologia són aquelles que s'insereixen a l'ull abans d'anar a dormir i al despertar-se s'extreuen permetent així veure-hi bé durant tot el dia. L'acció que fan durant la nit és deformar la còrnia de tal manera que corregeixi l'efecte refractiu de l'usuari.

Segons la Gaceta Óptica, al 2014 es varen realitzar a Espanya un total de 569 adaptacions de lents de contacte, d'entre les quals un 3% eren d'orto-K (unes 17 adaptacions).⁴⁵

Aquesta tecnologia també fa que la progressió de la miopia en nens no sigui tan notòria. D'aquesta manera, dins d'aquest negoci es podria oferir aquest tipus de lents per tal de frenar la progressió de la miopia com també per a la comoditat de no portar ulleres durant el dia.

• Coneixement de la societat

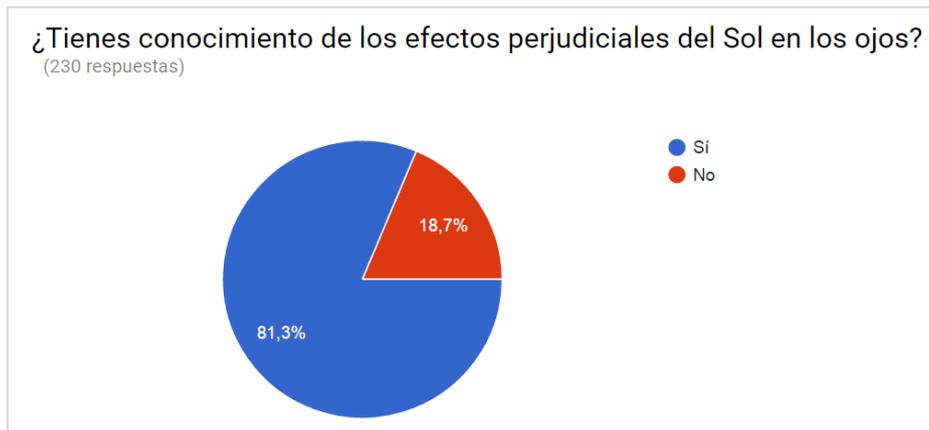
S'ha realitzat una enquesta a una població de 230 persones d'Espanya (Annex 1), se'ls ha preguntat diverses qüestions per a saber el coneixement de la societat sobre diferents aspectes d'òptica i oftalmologia.

S'ha preguntat si tenen coneixement dels efectes perjudicials del Sol als ulls. Del total, 187 persones, un 81.3%, ha respòs afirmativament i la resta, 43 persones, un 18.7%, ha respòs que no.

⁴⁴ Elisenda Ibáñez. En España hay 2.5 millones de usuarios de lentes de contacto [pdf]. Espanya: Gaceta Business; Juny de 2012 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a:

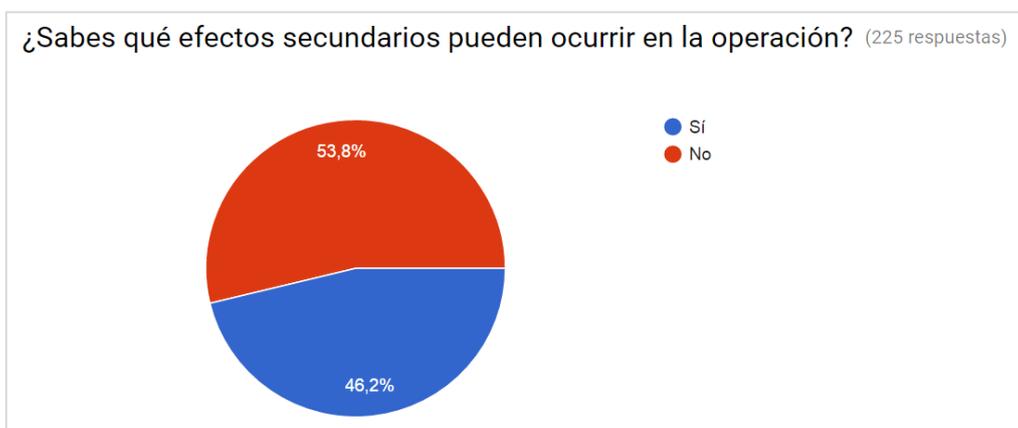
https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKewjBpYbcwq_QAhXE1hQKHTQYAAkQFgghMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.no.es%2Fdownload.asp%3Ffile%3Dmedia%2Fgaceta%2Fgaceta471%2Fbusiness.pdf&usq=AFQjCNFdlvmKc2JfPdCVXIL4PhkUcwZO&sig2=cAAsjHQEMa1Ea-2dlalkYA&cad=rja

⁴⁵ Jacinto Santodomingo, César Villa, Philip Morgan. Lentes de contacto adaptadas en España en 2014: comparación con otros países [pdf]. Espanya: Gaceta óptica: Febrer 2015 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0ahUKewi32bC3xK_QAhXEUBQKHTKZAAAFghPMAg&url=http%3A%2F%2Fwww.no.es%2Fdownload.asp%3Ffile%3Dmedia%2Fgaceta%2Fgaceta500%2Fcientifico%25202.pdf&usq=AFQjCNGbDpTx4nmrMX1gg62XR6oTwt7A7A&sig2=UJhJoumuj4LHCB1y7SaVA&cad=rja



Gràfic 6. Respostes de si es té coneixement dels efectes perjudicials del Sol als ulls. Font: pròpia.

També s'ha demanat si saben els efectes secundaris que poden sorgir a una operació de la vista. Han respòs la pregunta 225 persones de les quals 121, un 53.8%, no saben els efectes i la resta, 104, un 46.20%, han respòs afirmativament.



Gràfic 7: Respostes de si se saben els efectes secundaris que es poden donar a la operació de la vista. Font: pròpia.

També s'ha demanat si sabien què és la ortoqueratologia. De 230 respostes, 158, un 68.7% són negatives i un 31.3%, 72 persones, són afirmatives.



Gràfic 8: Respostes al coneixement de la ortoqueratologia. Font: pròpia.

Una altra pregunta ha sigut si es tenia coneixement del que era la teràpia visual. En aquesta pregunta hi ha hagut aproximadament la meitat de respostes afirmatives, 51.7% que negatives, 48.3%.



Gràfic 9: Coneixement de la teràpia visual. Font: pròpia.

Com podem observar, els resultats de l'enquesta ens mostren que la societat, en realitat, en té poc coneixement sobre òptica i oftalmologia.

- Claus de futur

El primer punt clau és el fet que cada vegada hi ha més predisposició a ser miop per culpa de l'abús de pantalles a la vida quotidiana, per tant, aquest perfil de client/pacient augmentarà.

Com s'ha vist a l'apartat anterior, el mercat potencial, actualment la miopia ocupa el 25% de la població espanyola i s'estima que en 20 anys ocupi la meitat d'aquesta.

El segon és que cada vegada augmentarà més la demanda de lents de contacte multifocals, és a dir, per a persones prèsbites, ja que aquest sector de la societat realitza moltes activitats i és molt actiu. D'aquesta manera, també es veurà incrementada la venda d'aquest producte.

De moment, la demanda de lents de contacte multifocals es troba entorn al 3.7% de la població usuària de lents de contacte.⁴⁶ Aquest percentatge representa 92.500 persones. Aquest número, però, cada vegada s'està incrementant més, ja que el nombre de futurs prèsbites i prèsbites joves el situem entorn als 8.2 milions d'espanyols/es.

El tercer seria que la població va envellint i, per tant, el nombre de persones prèsbites cada vegada es veu més incrementat. Aquest fet provoca l'augment de la demanda de progressius o d'ulleres de prop, a més a més de la correcció de lluny que sigui necessària.

⁴⁶ Sergio Herrero. Lentes de contacto multifocales personalizadas [seu web]. Espanya: Conoptica.es; Maig de 2013 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.conoptica.es/es/publicaciones/multilife/publicaciones-2/13-lentes-de-contacto-multifocales-personalizadas/file>

Tabla 1.1.- Evolución de la población mayor, 1900-2061

Años ⁺	Total España	65 años y más		65-79 años		80 años y más	
	Absoluto	Absoluto	% respecto al total	Absoluto	% respecto al total	Absoluto	% respecto al total
1900	18.618.086	967.774	5,2%	852.389	4,6%	115.385	0,6%
1910	19.995.686	1.105.569	5,5%	972.954	4,9%	132.615	0,7%
1920	21.389.842	1.216.693	5,7%	1.073.679	5,0%	143.014	0,7%
1930	23.677.794	1.440.744	6,1%	1.263.632	5,3%	177.112	0,7%
1940	26.015.907	1.699.860	6,5%	1.475.702	5,7%	224.158	0,9%
1950	27.976.755	2.022.523	7,2%	1.750.045	6,3%	272.478	1,0%
1960	30.528.539	2.505.165	8,2%	2.136.190	7,0%	368.975	1,2%
1970	34.040.989	3.290.800	9,7%	2.767.061	8,1%	523.739	1,5%
1981	37.683.362	4.236.740	11,2%	3.511.599	9,3%	725.141	1,9%
1991	38.872.268	5.370.252	13,8%	4.222.384	10,9%	1.147.868	3,0%
2001	40.847.371	6.958.516	17,0%	5.378.194	13,2%	1.580.322	3,9%
2011	46.815.916	8.116.347	17,3%	5.659.442	12,1%	2.456.908	5,2%
2021	46.037.605	9.466.481	20,6%	6.462.726	14,0%	3.003.755	6,5%
2031	45.351.545	11.903.963	26,2%	8.044.599	17,7%	3.859.364	8,5%
2041	44.680.774	14.791.516	33,1%	9.531.604	21,3%	5.259.912	11,8%
2051	43.581.814	16.486.938	37,8%	9.327.682	21,4%	7.159.256	16,4%
2061	41.603.330	16.095.184	38,7%	7.326.273	17,6%	8.768.911	21,1%

* De 1900 a 2011 los datos son reales; de 2021 a 2061 se trata de proyecciones

Fuente: INE: INEBASE:

1900-2001: Cifras de población.

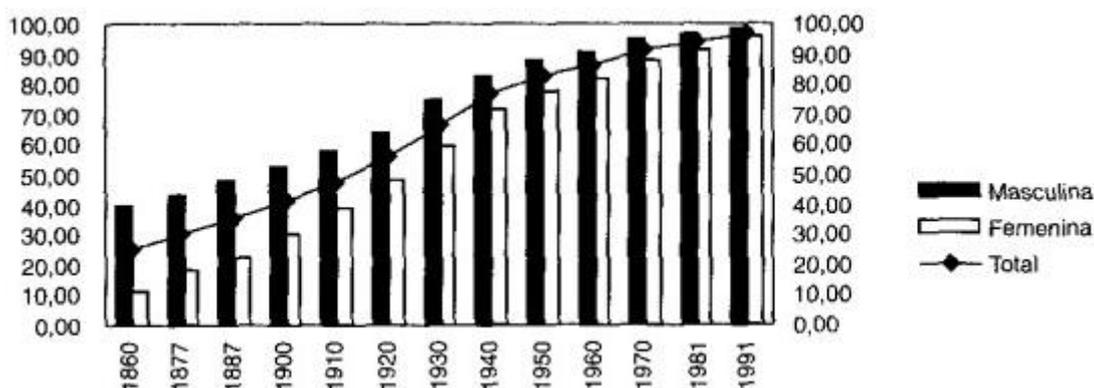
2011: Cifras de población. Resultados nacionales, Censos de Población y Viviendas 2011

2021-2061: Proyecciones de población. Consulta en enero 2016.

Taula 1: Evolució de la població de la tercera edat.⁴⁷

L'augment de persones de tercera edat també ens ajudarà actualment, ja que actualment tenen un nivell d'estudis més elevat que fa uns anys i, per tant, tenen més exigències per part de la visió, per exemple, en el cas de la lectura.

⁴⁷ Antonio Abellán, Rogelio Pujol. Un perfil de las personas mayores en España, 2016 [pdf]. Espanya; envejecimiento.csic.es: Gener de 2016 [accés 29 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos16.pdf>



Gràfic 10: Taxa d'alfabetització a Espanya entre el 1860 i 1991.⁴⁸

El quart punt és la moda. Cada vegada més s'està fent que la ullera sigui un complement de moda de manera que "s'hagi" de tenir casi per imposició uns quants parells per anar-los combinant.

Actualment, alguns famosos porten ulleres simplement com a complement de moda. Fins i tot, també hi ha qui opta per a posar-se ulleres a entrevistes de feina per tal de semblar més intel·ligent.⁴⁹ Cada vegada veiem que el nombre de models de muntures va augmentant donant així més varietat en la que poder escollir.⁵⁰

⁴⁸ Jesus Gonzalez Fonseca. La alfabetización a través de la historia [seu web]. Asturias: blogger.com; 3 d'agost de 2011 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://jesusgonzalezfonseca.blogspot.com.es/2011/08/la-alfabetizacion-traves-de-la-historia.html>

⁴⁹ Maite Nicuesa. Las gafas, un complemento de moda [seu web]. Espanya: efeblog.com; [accés 18 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.efeblog.com/las-gafas-un-complemento-de-moda-12534/>

⁵⁰ Esther Balibrea. Gafas: tu nuevo complemento de moda [seu web]. Espanya: el portal del hombre.com; [accés 18 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.elportaldelhombre.com/estilismo/item/246-gafas-tu-nuevo-complemento-de-moda>

COMPETITIVITAT

○ Competència

En l'actualitat, les òptiques estan omplint els carrers. Ha augmentat el número d'aquests establiments, podríem dir, massivament. Podem trobar tant òptiques independents com franquícies o grups de compra. Al haver augmentat el número d'òptiques, els preus s'han hagut d'ajustar molt degut a la oferta i la demanda que s'ha creat.

La competència que trobem al sector òptic es podria acostar a un mercat de competència perfecta, ja que hi ha molts compradors i molts venedors.

Segons un estudi de sectors de DBK, el nombre d'òptiques ha augmentat un 4% de 2007 a 2012. Només durant el 2012 hi ha 148 òptiques més, mentre la caiguda del mercat se situa en 1.720 milions d'euros.⁵¹ Aquest fet, fa que la competència sigui molt elevada en aquest sector.

Encara que el nombre d'òptiques hagi augmentat durant aquest període de temps, la seva facturació ha disminuït, tant si són òptiques associades a grups de compra com si són independents.

Al 2014 ja es pot veure un canvi respecte a la facturació d'aquests establiments, ja que aquest any ha augmentat la facturació en un 3.8% respecte el 2013 i, a més a més les previsions eren que al 2016 augmentés encara més, tot i que cada vegada hi ha més pressió sobre els preus de venda.⁵²

Una de les amenaces amb les que es troben els propietaris d'òptiques és la guerra de preus que s'ha creat degut a l'augment d'aquests establiments. Aquest fet evidencia que la publicitat que s'està fent actualment tendeix a oferir preus cada vegada més econòmics enlloc d'apostar per millorar la qualitat dels productes que es venen.

L'increment de la competència també és una de les amenaces amb les que ens podem trobar, ja que cada any el nombre d'òptiques va en augment. A més a més, hi ha canals substitutius de venda que fan mal al sector òptic, com són totes les botigues on venen ulleres de sol. El 80% de

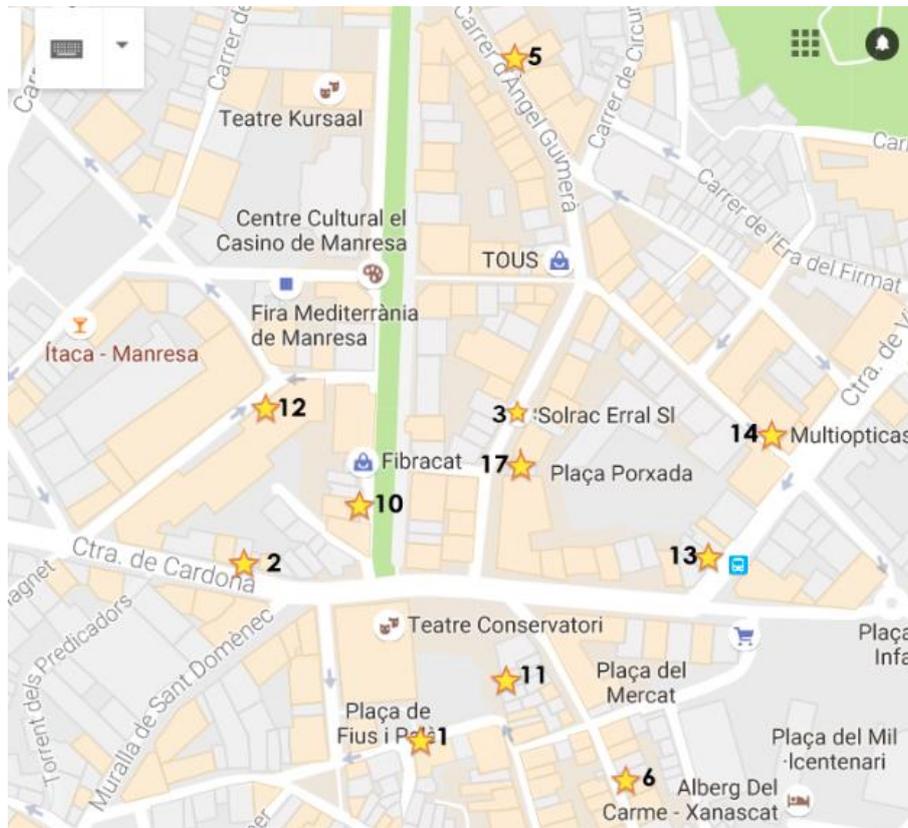
⁵¹ Europa Press. Aumenta un 1.5% el número de ópticas pese a la caída del 6% del mercado en 2012, según DBK [seu Web]. Madrid: La informacion.com; 11 de juliol de 2013 [accés 13 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/aumenta-un-1-5-el-numero-de-opticas-pese-a-la-caida-del-6-del-mercado-en-2012-segun-dbk_lpxTTPiSwfjxAPa8bYG8l3/

⁵² Modaes. El negocio de la óptica en España aumenta un 3.8% en 2014 y abandona la recesión del año anterior [seu web]: Espanya: Modaes.es; 16 de juliol de 2015 [accés 13 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.modaes.es/entorno/20150716/el-negocio-de-la-optica-en-espana-aumenta-un-38-en-2014-y-abandona-la-recesion-del-ano-anterior.html>

munteres de sol són venudes a locals no autoritzats. Cada vegada més, les ulleres de sol i, també les graduades, es venen a establiments, podríem dir “todo a cien”, com també per internet.

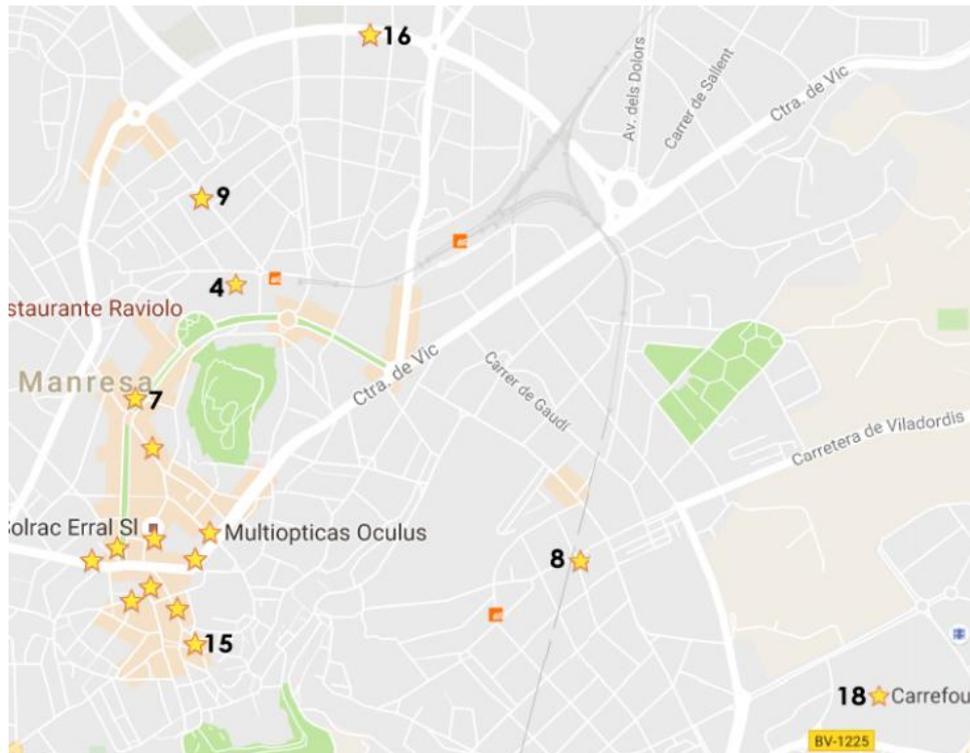
Una altra amenaça amb la que ens topem és l'avanç en la cirurgia làser. Cada dia la tecnologia avança i cada cop és més fàcil trobar tècniques no tan invasives per a corregir una ametropia.⁵³

A Manresa actualment hi ha 18 òptiques. La majoria estan situades cèntricament, encara que algunes estan ubicades a barris més allunyats del centre.



Imatge 1: Mapa on es veu la zona cèntrica de Manresa amb les corresponents òptiques.

⁵³ Celia García. Negocio a la vista, óptica [seu web]. Espanya: emprendedores.es; 12 de juny de 2008 [accés 14 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.emprendedores.es/crear-una-empresa/plan-de-negocio-optica>



Imatge 2: Mapa on es veuen totes les òptiques de Manresa.

Si parlem dels centres oftalmològics, es pot dir que no s'ha produït el mateix fet que en les òptiques, ja que el número de centres s'ha mantingut. Aquest fet pot ser degut a que aquests centres només ofereixen atenció oftalmològica i no venen productes òptics.

Pel que fa a la venda de productes d'òptica per internet, hi ha molts competidors. Cada vegada més, aquest mercat va ampliant-se. Actualment, és un dels temes amb més debat i discussions, ja que no està encara legislat del tot.

Fins fa poc per internet podíem trobar únicament lents de contacte, ulleres de sol, muntures i alguns instruments òptics. Actualment, podem trobar moltes webs on s'hi venen ulleres graduades completes i fins i tot progressius.

Per a altres productes dins del mercat, la venda online és més nombrosa que la venda en botigues físiques. Per a l'usuari, cada vegada és més fàcil i còmode realitzar compres a través d'aquestes plataformes. A més a més, ara ja es confia una mica més en aquest sistema de compra.

Gràcies a la globalització, un comprador espanyol pot comprar-se perfectament unes ulleres graduades en una web americana i rebre-les en territori nacional espanyol.

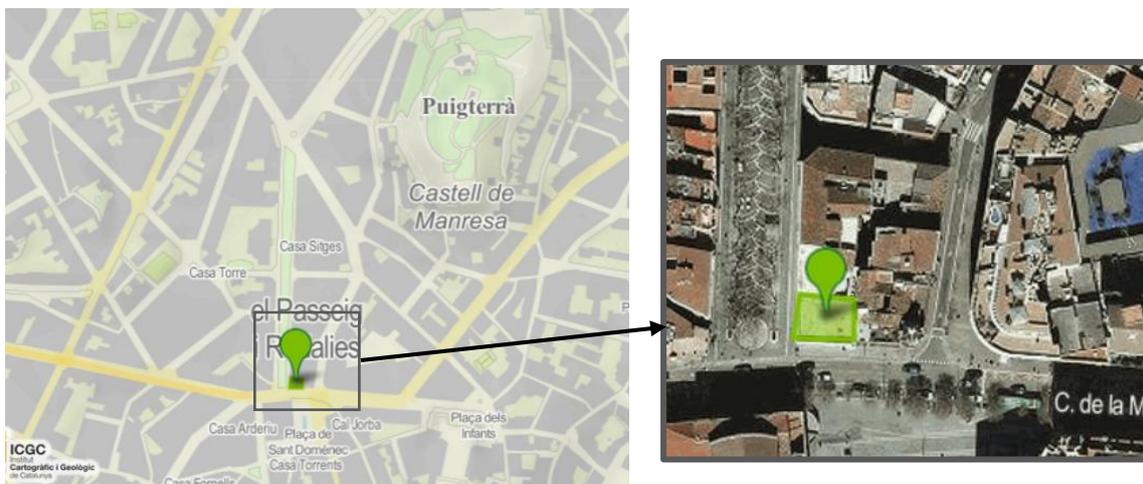
Segons estudis realitzats, a França o Suècia entre el 5 i el 10% de la població estaria disposada a comprar ulleres o lents de contacte graduades per internet.⁵⁴

A l'annex 2 es pot trobar una mostra de com seria una comparativa de les webs.

- Principals competidors

L'establiment se situaria en un punt estratègic del centre de Manresa on es creu que el trànsit de compradors és més elevat, ja que és la zona on hi ha més vianants i, per tant, possibles compradors.

En el següent mapa es pot veure la seva localització:



Imatge 3: Localització de l'establiment.

Per part de les botigues físiques, els competidors que es troben a prop de l'establiment serien: Cottet, òptica universitària, Multiòpticas, òptica rius major, òptica visió, òptica soler, general

⁵⁴ Longitud. Venta de productos ópticos en Internet [seu web]. Múrcia: longitudeonda.com; 16 de maig de 2010 [accés 14 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.longitudeonda.com/index.php/venta-de-productos-opticos-on-line/>

òptica, opticalia, òptica andorrana i òptica Caballé. La resta d'òptiques de Manresa ja quedarien més allunyades.

A continuació es poden veure les ofertes dels competidors més forts de la zona.

Centre	Oferta
General òptica	40€ una ullera graduada
Multiópticas	97€ dues ulleres graduades
Òptica andorrana	89€ dues ulleres graduades

Taula 2: Ofertes dels competidors més forts de la zona.

Per part de les webs d'òptiques podem trobar a través d'alexa.com un rànquing amb les 20 webs més visitades:⁵⁵

⁵⁵ Alexa. The top 500 sites on the web [seu web]. Amazon [accès 18 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.alexa.com/topsites/category:0/Top/Shopping/Health/Vision>

Rànquing	Web	Oferta més econòmica
1	Zennioptical	6.95 €
2	Warbyparker	95 €
3	Glassesusa	38 €
4	Eyebuydirect	6 €
5	Framesdirect	220.10 €
6	1800contacts	Lentilles, no venen ulleres
7	Firmoo	19 €
8	Selectspecs	12.30 €
9	Aclens	23.20 €
10	Visiondirect.co.uk	Lentilles, no venen ulleres
11	39dollarglasses	39 €
12	Lens.com	Lentilles, no venen ulleres
13	Sportrx.com	114 €
14	Glasseshop.com	39.80 €
15	Eyeglasses.com	49 €
16	Moscot.com	335 €
17	Readingglasses.com	16.27 €
18	Lensdirect.com	144.39 €
19	Bestbuyeyeglasses.com	41.99 €
20	Eyeglassdirect.com	69 €

Taula 3: 20 webs més visitades i les ofertes d'aquestes.

○ Anàlisi comparatiu

A continuació hi ha una comparativa de les característiques de les 5 millors webs:

Web	Fundació	País	Estètica	Preu oferta	Marques	LC?	Enviament internacional
Zennioptical	2003	EUA	Molt bona	6.95 €	Marca pròpia	No	Sí
Warby Parker	2010	EUA	Boníssima	95 €	Marca pròpia	No	No
Glassesusa	2008	EUA	Bona	38 €	34	No	Sí
Eyebuydirect	2005	EUA	Molt bona	6 €	Marca pròpia	No	Sí
Frames direct	1996	EUA	Bona	220.10 €	192	Sí	Sí

Taula 4: Característiques de les 5 millors webs.

Seguidament, es comparen els punts forts i els punts dèbils de les webs esmentades anteriorment:

Punts forts	Punts dèbils
Les 5 webs tenen una experiència de uns quants anys. Com a mínim 6 i com a màxim 20.	Els preus són força elevats tret de dues webs.
Es van crear totes a Estats Units, on el mercat és molt més gran.	Només una d'elles ven lents de contacte.
Totes menys una envien comandes internacionals.	Només dues webs venen ulleres de marques que els compradors poden buscar.
L'estètica de totes es força bona	

Taula 5: Valoració dels punts forts i dèbils.

Punts forts competència	Punts forts propis
Les 5 webs tenen una experiència de uns quants anys. Com a mínim 6 i com a màxim 20.	La web tindrà l'establiment físic per a poder oferir solucions davant de qualsevol problema.
Es van crear totes a Estats Units, on el mercat és molt més gran.	La web posarà a la venda tot tipus de productes a més de poder demanar hora.
Totes menys una envien comandes internacionals.	L'estètica de la web serà molt bona. Oferint els productes amb la major claredat possible.
L'estètica de totes es força bona	S'oferirà productes a preus imbatibles.
	S'oferiran productes de marques.

Taula 6: Punts forts de la competència i propis.

○ Competitivitat: Anàlisi

A continuació es pot veure una comparativa amb un anàlisi dels punts dèbils de la competència i els propis.

Punts dèbils competència	Punts dèbils propis
Els preus són força elevats tret de dues webs.	Al principi és possible que no hi hagi enviament internacional.
Només una d'elles ven lents de contacte.	L'experiència va en contra, ja que és totalment nou.
Només dues webs venen ulleres de marques que els compradors poden buscar.	El mercat serà menor que seria si es vengués a Estats Units.

Taula 7: Comparativa amb els punts dèbils de la competència i els propis.

Finalment, s'ha fet una comparativa amb +/- per a poder aclarir millor els avantatges i les desavantatges de la web.

+	-
Suport d'establiment físic.	No enviament internacional.
Oferta de molts tipus de producte.	No experiència.
Preus molt competitius.	Mercat limitat.
Oferta de marques àmplia.	

Taula 8: Conclusió dels punts forts i els dèbils.

En conclusió, es pot dir que hi ha més punts forts que dèbils. A més, com es pot veure, els punts negatius de la última taula es poden millorar amb el temps perfectament, és a dir, no ens suposen un problema per a sempre.

PLA DE MARKETING

○ DAFO

- Debilitats:

Per part de la botiga física:

La principal debilitat és la novetat, ja que de moment no existeix cap empresa que ofereixi els mateixos serveis. Només es troben òptiques i centres oftalmològics per separat.

Una altra de les debilitats pot ser que no estigui associada a cap marca existent d'òptica, a cap grup d'empresaris ni cap cadena. Aquest fet, pot afectar al nombre de clients, sobretot al principi, ja que no es tindrà una cartera de clients existent.

La falta d'experiència en empresa pot afectar a l'inici, tot i que hi ha experiència en el sector òptic.

També es pot considerar la inversió inicial com a debilitat, ja que s'haurà de demanar un crèdit bancari, per tal de poder realitzar l'empresa.

La dependència dels proveïdors també es pot integrar dins aquest apartat. Tota la part de la òptica anirà lligada a l'eficàcia d'aquests.

Per part de la pàgina web:

Podríem considerar que és un sector de risc, ja que la societat necessita saber que pot confiar en una web per a comprar amb seguretat. És necessari fer una bona publicitat online i que el producte sigui de qualitat i econòmic. Se sol comprar en webs on es coneix alguna altra persona que ja hi ha comprat anteriorment.

La pàgina ha de ser estèticament maca, de tal manera que cridi l'atenció, no només pel preu i la qualitat, sinó també perquè si hi ha aquest factor dóna la sensació que és més fiable.

Passa el mateix que amb la botiga física; al no ser una marca reconeguda costarà més de confiar-hi al principi.

- Amenaces:

Per part de la botiga física:

Podríem considerar com a amenaça totes aquelles botigues que pertanyin a cadenes, ja que aquestes ja tindran la seva clientela i costarà de canviar-los.

El sector òptic s'està expansionant molt últimament, és a dir, que la competència és molt agosarada.

Actualment, els preus de mercat són molt baixos, per tant, s'hauran d'ajustar molt els beneficis per tal d'aconseguir més clients i més vendes.

El baix nombre d'òptics graduats a l'any a Catalunya pot fer que costi de trobar treballadors/es.

Per part de la botiga podríem dir que l'amenaça és l'increment de compres per internet actualment i en un futur, però al tenir també una pàgina web el problema queda solucionat.

Per part de la web:

La grandíssima competència que hi ha en aquest sector, com en molts d'altres, pot afectar a l'hora de les vendes.

Es pot suposar que aquest sector està en expansió, ja que actualment el nombre de persones que necessiten correcció va en augment i és un negoci molt rendible. Per tant, la competència per internet cada vegada serà més elevada.

Fortaleses:

Per part de la botiga física:

La principal fortalesa és l'àmplia varietat de serveis que s'oferiran en un mateix establiment.

També podríem considerar que la localització del local és molt bona, ja que es troba en ple centre de la ciutat on hi ha molts vianants i, per tant, possibles compradors.

El servei al client estarà molt cuidat. Actualment, el que es valora, a part del preu dels productes, és l'atenció al client i la proximitat de l'empresa envers aquests.

La rapidesa en l'entrega de comandes serà també un dels punts clau de l'empresa, com també la rapidesa en donar hores per al servei oftalmològic, en cas que no es pugui realitzar un examen oftalmològic en aquell mateix moment.

Per part de la pàgina web:

Podríem considerar el lligam de la web amb la botiga física.

L'atenció al client de la web ha de ser perfecta i contestar en pocs instants als clients, així com també realitzar les comandes el més ràpid possible.

El preu d'enviament de les comandes intentar que sigui el més baix possible o, fins i tot, que ja vingui inclòs.

Oportunitats:

Botiga física:

Al ser una empresa innovadora, hi ha la possibilitat d'expansió a més territori tant nacional com internacional. Per tant, també pot ser interessant ser el primer establiment en fer-ho.

Podem donar molts plans competitiu en relació als altres establiments. És a dir, no només realitzaríem comandes per ulleres soles o controls oftalmològics sols, sinó que a més a més oferiríem la possibilitat de fer plans de visió complets per un preu al mes que inclogués tots els serveis a oferir per l'empresa, depenent de les necessitats de cadascú i, per tant, adaptat per a cadascú.

Es contractaran a professionals del sector per tal que hi hagi una experiència ja adquirida.

Actualment, els possibles compradors volten molt per tots els comerços per tal de trobar la millor oferta. Aquest fet provocarà que entrin també al nostre establiment.

La societat té tendència a millorar econòmicament. Hem passat per uns anys on l'economia s'ha vist compromesa, però ara ja comença a haver una mica de progrés.

Pàgina web:

Les oportunitats d'expansió per internet són molt interessants, ja que és un sector que està totalment en augment i tindríem la possibilitat de vendre molts productes i de promocionar el nou establiment.

Les xarxes socials poden permetre conèixer l'establiment a més a més de potenciar la venda online.

- Política de productes i serveis

⁵⁶El producte és el bé o servei que ha de satisfer les necessitats i els desitjos dels consumidors.

⁵⁷Primerament, s'han de definir la gamma i la línia de productes que s'oferiran. Es pot trobar un exemple de les dades a l'annex 3.

El cicle de vida dels productes és necessari per a saber l'estratègia de l'empresa de cara a la competència, com també a la satisfacció del comprador. De manera que en aquest cas, les ulleres poden tenir una durada de com a màxim 5 anys, tenint de mitjana 1 any.

La introducció d'un producte dependrà de si és inèdit o no. En aquest cas, al ser un producte que ja es troba dins el mercat, la introducció d'aquest serà immediata podent oferir millores respecte d'altres venedors, com també vendre productes de més qualitat.

Si ens centrem en el creixement i desenvolupament podem parlar d'un creixement accelerat de la demanda degut a la novetat del producte i el servei en un futur proper.

A més a més, de seguida ja sortiran competidors oferint els mateixos productes i serveis i, per aquest motiu s'haurà de reduir el preu, ja que els costos que ens comporten no són tant elevats com inicialment.

Seguidament a aquest procés, trobarem que la demanda es va estabilitzant. Fet que ve donat, també, pel creixement de la competència. Podem fer que el producte beneficiï a una altra part del sector buscant, així, nous usos del producte. Per exemple, podria ser una idea especialitzar-se en un sector de població que pateixi d'una patologia o d'un conjunt de patologies per així oferir més possibilitats i ser el centre de referència per a aquesta afectació.

En aquest punt, les promocions són les que dominen el mercat i les despeses en publicitat es van estabilitzant cada vegada més. La idea és fer publicitat a través de la televisió, de la radio,

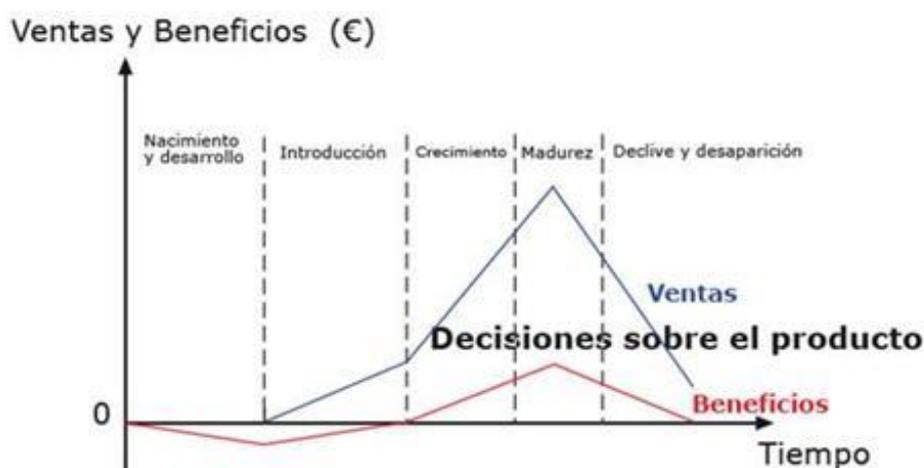
⁵⁶ E-ducative. La política de producto [seu web]. Espanya: e-ducative.catedu.es; [accés 20 de novembre de 2016]. Disponible a: http://e-ducative.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/2750/2776/html/41_la_politica_de_producto.html

⁵⁷ Figaredo. Política de producto [seu web]. Espanya: rincón del vago.com; [accés 18 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://html.rincondelvago.com/politica-de-producto.html>

en forma de cartells i a través de les xarxes socials, encara que al principi se centrarà més la publicitat només a les xarxes socials.

La idea del negoci és que la fase en què la demanda és estable duri el màxim de temps possible, ja que d'aquesta manera es podrà calcular millor els beneficis a llarg termini i, a més, es tindrà una cartera de clients més o menys estable.

Perquè això passi, s'hauran d'oferir promocions que vagin canviant i que tinguin molt d'èxit. A més, el que interessa és que es corri la veu, per tant, es podria optar per fer unes promocions que tinguessin algun ganxo divertit i curiós.



Gràfic 11: Fases del cicle de vida dels productes.⁵⁸

En referència a la moda, es pot pensar que les ulleres tenen un factor interessant, ja que actualment s'utilitzen sovint sense correcció. Es pot optar per una adopció vertical, és a dir, inserir el producte dins els grups superiors de la societat, com poden ser els famosos, i així, conseqüentment, els grups de la societat inferiors voldran tenir-ho. D'aquesta manera es podria promoure el negoci online, ja que es faria publicitat del producte a nivell nacional o fins i tot internacional.

Per evitar l'obsolescència de les ulleres es poden analitzar els materials amb els que estan fets per tal que el producte duri el màxim de temps possible. Dins del mercat d'ulleres, trobem

⁵⁸ E-ducative. Ciclo de vida de los productos [seu web]. Espanya: e-ducative.catedu.es; [accés 20 de novembre de 2016]. Disponible a: http://e-ducative.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/2750/2776/html/411_ciclo_de_vida_de_los_productos.html

diversos materials de diferents qualitats, doncs s'ha d'analitzar quin material és el més bo i menys costós i oferir-lo a un bon preu. D'aquesta manera s'oferirà un producte de bona qualitat, durador i econòmic.

Materials plàstics

	Unidades	Acetato	Propionato	Poliàmida	Resina epoxi	Fibra de carboni
Densidad	Gr./ cm	1,3	1,22	1,04	1,1	1,5
Temperatura conformado	°C	80-100	80-115	50-80	100-130	110-120
Temperatura deformación	°C	130	150	110	250	120-260
Resistencia a la tracción	N/mm	30-50	30-50	75	75	1800
Resistencia al impacto	HVC60 n/mm	50-80	50-80	130	130	muy alta
Absorción de agua	%	4,2	2,6	1,2	0,2	0,2
Reparación		Disolvente	Disolvente	no	pegado	no
Resistencia sudor, cosméticos		Media	Alta	Alta	Según protector	Según protector

Taula 9: Propietats dels materials plàstics utilitzats en muntures.⁵⁹

Segons la taula, podem observar que cada material té els seus avantatges i inconvenients. Per exemple, podem veure que una ullera feta d'acetat és relativament resistent i, a més es pot reparar, en canvi una feta de fibra de carboni serà molt més resistent, encara que no la podrem reparar.

Si es valora la durabilitat del material, la millor opció seria la resina epoxi o la fibra de carboni, ja que tenen un valor d'absorció d'aigua molt baix. Aquesta propietat fa que, contra més aigua s'absorbeixi menys durarà el material.

Tenint en compte que la resina epoxi és un material que permet una gamma de colors més àmplia que la fibra de carboni i que té una absorció d'aigua mínima, es triaria com a millor opció per a la fabricació de muntures pel que fa a les seves propietats.

Donat el preu dels diferents materials es considera com a millor opció l'acetat, ja que tot i que la resistència no sigui la òptima i el material absorbeixi aigua, el preu és més econòmic i és un material reparable.

⁵⁹ Fabricación de gafas. Materiales que se utilizan en la fabricación de gafas [seu web]. Espanya: fabricación de gafas.com; [accés 18 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.fabricaciondegafas.com/Datos_tecnicos_materiales.htm

En el moment en que es veu que els productes ja no es venen tant o porten molt de temps al mercat, es farà una modificació de la oferta. Es pot optar per una modificació de la qualitat o de l'estil. Per això, s'ha d'observar molt bé el públic que ve a comprar i modificar-ho conseqüentment a la demanda exigida.

Si es veu que un producte no surt, es pot plantejar la seva eliminació del mercat per així no perdre beneficis. Aquesta opció es planteja en el moment que el volum de les vendes ha disminuït molt respecte del que està establert des d'un principi. Tot depèn del mercat, com en el cas de les modificacions.

La supervivència i el creixement d'una empresa és fonamental. Per aquest motiu, és necessària la creació de nous productes quan el mercat ho requereixi. El procés que s'ha de seguir és: recerca d'idees, filtratge d'idees, anàlisi de la viabilitat, fase de desenvolupament de producte i fase dels test.

L'embolcall dels nostres productes es podria dir que principalment serien les fundes. És important que tinguin una bona presentació, ja que a més del client, l'haurà de veure també el seu cercle de persones. D'aquesta manera una bona funda pot tenir un bon impacte si és molt útil i té una bona presentació.

És important que els productes tinguin una marca per tal de poder-la identificar dins el mercat. El nom de la marca pròpia serà Afocal, com el mateix nom de l'establiment.

⁶⁰L'estètica del producte que s'ofereix dependrà de la línia de cada producte. Hi haurà una línia que conformarà tranquil·litat i lleugeresa on es trobaran totes les ulleres a l'aire i amb muntures molt fines i lleugeres. També es trobarà una línia que recordi a la muntanya i a les aventures on les muntures seran més robustes, gruixudes i es podrà trobar la fusta com a material. L'estètica de l'establiment acompanyarà també a l'estètica del producte.

A totes les muntures hi haurà el logotip "Afocal" de la marca per tal de poder-les identificar.

L'emblatge anirà lligat a l'estètica del producte i cada línia tindrà la seva funda. L'etiquetatge dels productes serà discret per tal que interfereixi el mínim possible en l'estètica a l'hora d'emprovar-les.

⁶⁰ American Marketing Association. Marketing. Concepto [pdf]. Amèrica: wikispaces.com; 1995 [accés 20 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://alejandrofol.wikispaces.com/file/view/MARKETING.pdf>

L'estètica del producte també ha d'estar pensat de manera que doni la sensació de qualitat de producte i que representi a la marca.

- Política de servei i atenció al client

Primerament, s'han de definir els procediments d'atenció al client des que el client entra per la porta per primera vegada.

S'oferirà una atenció personalitzada, familiar i còmode, de manera que el client se senti com si parlés amb un amic o persona de confiança.

⁶¹S'han de tenir sempre en compte les necessitats dels clients. Una solució per a saber-ho podria ser fer una petita enquesta, totalment anònima, un cop es vengui un producte, per a tenir una idea de la satisfacció del client i dels aspectes a millorar. També es pot tenir un apartat, tant a la web com a la botiga física de suggeriments. És recomanable contactar amb un especialista en enquestes, ja que d'aquesta manera no es facin preguntes que puguin donar resultats falsos.

S'han de controlar totes les devolucions i saber el motiu pel qual s'han produït. Tot client insatisfet explicarà la seva mala experiència, aproximadament, a entre 9 i 15 persones.

Cal parlar amb els treballadors de l'empresa per a saber la satisfacció dels clients, ja que són ells qui estan de cara al públic durant tota la jornada laboral.

L'atenció telefònica també és un factor influent. És necessari que totes les trucades que es rebin es contestin o, si més no, la gran majoria. D'aquesta manera es pot aconseguir que l'eficàcia sigui més bona.

És necessari definir uns objectius per al percentatge de productes retornats, clients satisfets després d'haver-se queixat i haver respòs i clients que es queixen i al haver-ho solucionat després tornen a comprar.

⁶²La política d'atenció al client ha de tenir els següents passos:

⁶¹ Wikipoh. Cómo desarrollar una política de servicio al cliente [seu web]. [accés 20 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://es.wikihow.com/developar-una-pol%C3%ADtica-de-servicio-al-cliente>

⁶² Janelle Pierce. La guía de Apple para dar un excelente servicio al cliente [seu web]. Texas: shopify; [accés 20 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://es.shopify.com/blog/15494832-la-guia-de-apple-para-dar-un-excelente-servicio-al-cliente>

- Donar una bona benvinguda al entrar a l'establiment de manera que es donarà una sensació agradable i càlida només entrar.
- En el moment en què s'escolta al client, tenir paciència per a saber exactament les necessitats que vol satisfer.
- Presentar totes les solucions que poden anar-li bé en el seu cas concret i fer que se senti exclusiu a la resta de la societat.
- Escoltar molt als clients per a saber realment si has satisfet les seves necessitats, si encara en tenen per a solucionar o si tenen algun inconvenient o queixa.
- Finalment, s'ha d'acomiar al client d'una manera familiar i de manera que el convidem a tornar a l'establiment.

És molt important que després de realitzar tots els passos de venda; escollir un producte, acabar-lo de personalitzar per a cada client i entregar-lo, hi hagi un seguiment de la satisfacció del client per a saber si li ha quedat algun dubte o si li va bé el producte en qüestió. Per exemple, en el cas dels progressius, la persona necessita uns dies d'adaptació, per tant, el que es farà és que quan s'entreguin les ulleres al cap d'una o dues setmanes es trucarà al client per a saber si li van bé, si s'ha adaptat bé o si necessita qualsevol ajustatge o té alguna queixa. D'aquesta manera podrem solucionar problemes que potser no vindrien a l'establiment, però que possiblement ens donessin mala reputació.

En el cas de les revisions oftalmològiques, s'avisarà al pacient al cap d'un cert temps per a recomanar-li una altra revisió, depenent del problema visual que tingui. Així, podrem fer-li un seguiment de com avança el seu sistema visual.

Les garanties dels productes oferts a l'establiment dependran del tipus de producte que sigui. Per a les ulleres es tindrà una garantia de defecte de fabricació de 2 anys i, a més a més, el preu de compra ja inclourà un servei de garantia per a cobrir els danys que pugui tenir la muntura dins dels 2 primers anys.

Si la muntura es trenca o es ratllen els vidres dins dels primers 2 mesos es farà un canvi totalment gratuït.

○ Política de preus, promocions i descomptes

La política de preus ve definida pels preus de cost dels productes a vendre. Primerament, s'hauria de contactar amb els proveïdors per a saber el preu que costaria comprar el seu producte i si es pot personalitzar.

Sobre el preu de cost s'afegirà un 20% per a benefici a més del 21% d'IVA. Per exemple si una muntura ens costa a preu de cost a 50€, pel consumidor surt a un preu de 75€.

Les muntures es vendran per separat dels vidres, tot i que hi haurà la promoció de vidres més muntura per un preu.

Totes les revisions, tant optomètriques com oftalmològiques, tindran un cost.

Tota persona que es quedi una ullera completa per un valor superior a 150 €, tindrà un val de 5€ per a ell o per a una altra persona per a consumir al nostre establiment per una compra superior a 100 €. D'aquesta manera a més d'incentivar les compres, es captaran a nous clients.

Els clients podran optar per uns plans que contindran tots els serveis que s'ofereixen. Per a cada servei s'aplicarà un suplement i al final se sumarà tot l'import podent pagar la quota mensualment, trimestralment, semestralment o anualment. Aquest import, es trauria directament del compte del consumidor.

Suplements per les quotes mensuals	Preu al mes		
Canvi de vidres cada any (no inclou muntura)	1 € (índex 1,5 monof)	2 € (índex 1,6 monof)	3€ (índex 1,67 monof)
Canvi d'ulleres cada any	7,5€ (índex 1,5 monof)	9€ (índex 1,6 monof)	10,5 € (índex 1,67 monof)
	14 € (prog gamma baixa)	17 € (prog gamma mitja)	20,5 € (prog alta gamma)
Lentilles diàries (mirar el preu de cost)	25€ (silicona esfèrica)	25,5€ (silicona tòric)	
Lentilles mensuals + líquids (mirar el preu de cost)	18,5€ (silicona esfèrica)	22€ (silicona tòric)	25€ (silicona multif)
Revisió oftalmològica	1,5€ (revisió anual)	2,8€ (rev cada 6 mesos)	6,25€ (rev cada 3 mesos)
Revisió optomètrica cada 6 mesos i control de PIO	2 €		

Taula 10: Suplements per a les quotes mensuals. Font: pròpia.

Es realitzarà un document on hi figurin tots els clients classificats per les compres que han realitzat sabent així quina promoció els pot interessar més i oferir-les-hi.

A més a més, a través de les xarxes socials es faran concursos per a divulgar el nom de la marca, perquè així sigui més coneguda i tingui més nom, com també que s'incentivin les compres.

També es pot pensar en contactar amb altres tipus de comerç per a oferir promocions conjuntes per a fer vendes creuades de l'estil que si es realitza una compra a un dels establiments s'obté un descompte per a l'altre.

- Comunicació

Pel que fa a la comunicació, hi haurà una web oficial amb els productes de l'establiment, ofertes, informació sobre òptica i oftalmologia. S'hi podrà comprar online ulleres graduades, lents de contacte, ulleres de sol, entre d'altres productes.

A través de la web, també es podrà demanar hora per a fer revisions optomètriques i oftalmològiques.

La web tindrà una versió per a smartphones per a poder accedir amb aquest dispositiu amb més facilitat.

L'establiment disposarà d'una pàgina de Facebook i d'Instagram on periòdicament s'aniran publicant continguts interessants, articles, concursos, fotografies de l'establiment i ofertes. Les pàgines redireccionaran a la persona a la web per a poder realitzar compres.

Les xarxes socials han d'estar en moviment continu i amb contingut interessant perquè tinguin influència en el públic. A més, també és interessant si tenen un contingut divertit i a mode de concurs, ja que així tindrà més èxit i es farà viral amb més facilitat.

Totes les publicacions de les xarxes socials seran fàcils d'entendre per a tots els públics, de totes les edats, ja que no hi haurà tecnicismes o llenguatge per a gent jove, per exemple. D'aquesta manera, s'arribarà a un públic més ampli.

- Publicitat i promoció

La publicitat i promoció es durà a terme a través de les xarxes socials com Facebook i Instagram, a més a més de fer-ho també a través de la televisió i de la radio, si no en un principi, més endavant. Els costos en publicitat, via televisió i radio, són elevats, però atrauen a molts clients.

Al principi, es potenciarà la publicitat a Facebook i Instagram, ja que és on tota la societat es mou i a més el preu té un baix cost, en relació amb altres mitjans.

A les xarxes socials diàriament es publicarà contingut interessant per a captar l'atenció dels seguidors. Es publicaran fotografies de les ulleres, de l'establiment, ofertes i promocions i serveis que s'ofereixen, entre d'altres. A més a més, es compartiran articles sobre temes d'actualitat d'òptica i oftalmologia.

En aquestes dues plataformes es poden posar anuncis per així atraure a més seguidors i poder arribar a més públic.

La publicitat s'ha de fer en el moment indicat, ja que si es fa en una temporada en la que la societat no té la necessitat de consumir el producte, no servirà de res. Les millors èpoques per a anunciar promocions podrien ser abans de nadal, durant el període de rebaixes o quan comença el curs escolar.

Durant la resta de l'any es poden fer concursos del tipus: tots els qui posin "me gusta" a la foto i la comparteixin entre els seus amics entren a un concurs d'unes ulleres graduades i un examen optomètric. D'aquesta manera, podríem aconseguir publicitat d'una altra manera i gratuïtament, ja que un cop es posa "me gusta" i es comparteix, la publicació apareix als perfils dels seguidors de la persona que ho ha compartit.

A la botiga, s'hi posarà cartells amb promocions i ofertes, però que tindran una estètica d'acord amb la de la botiga per tal que no desentoni massa. A més, no es posaran molts cartells per tal de no semblar més un basar abans que una òptica.

- Pla d'accions de màrqueting

Dins del pla de màrqueting podem distingir les diferents vies de comunicació.

Facebook: Diàriament es penjarà contingut ja sigui fotografies, articles, promocions de l'establiment, etc, redireccionant sempre a la pàgina web. En èpoques com les rebaixes, l'entrada a l'escola i abans de nadal, es promocionarà amb un anunci al Facebook la publicació que mostri les promocions de tal manera que surti un anunci a més gent, a part dels seguidors de la pàgina.

Instagram: Diàriament es publicaran fotografies de productes, de l'establiment o d'ofertes, entre d'altres, igual que a Facebook. En aquesta plataforma també es poden posar anuncis, de manera que en les mateixes èpoques que al Facebook, però amb uns dies de diferència, es farà ús dels anuncis.

A més a més de les xarxes socials, també es promocionarà l'establiment a través dels clients. Cada compra que es faci d'unes ulleres senceres, es donarà un val de 5€ per a gastar a l'establiment per a la mateixa persona o per a una altra, dins d'un període de temps. Aquesta promoció es durà a terme durant una temporada per tal d'incentivar les vendes en setmanes fluixes de feina.

Cada client estarà apuntat a un Excel amb els productes que consumeix de manera que si una promoció que hi hagi li pot interessar, se l'informarà de manera telemàtica.

PLA DE VENDES

○ Estratègia de vendes

Per tal de vendre i que el client senti que està tractant amb una persona de confiança el que es farà és saludar molt amablement i escoltar molt a la persona per tal d'ajustar el producte al màxim possible. S'intentarà fer les preguntes adequades per a saber més informació.

Un cop es tingui la informació suficient, l'estratègia que se seguirà serà primerament anunciar la promoció segons les necessitats de cada persona. S'encararà el preu que s'ofereix segons si la persona necessita progressius, un control oftalmològic o unes lents de contacte.

Seguidament, s'explicarà el producte de més qualitat dins de la mateixa classe de productes, oferint així el millor que es té. Un cop s'ha explicat el millor, es pot oferir tota la gamma de productes que hi ha, des de la promoció fins al de més qualitat passant per tots els d'entremig.

Depenent de cada cas, s'oferirà algun pack que es tingui per tal d'atraure al client i que tingui una constància.

Una bona estratègia de vendes també és oferir el producte de més qualitat dins el gabinet un cop estigui graduat el pacient, per tal d'explicar-li per què li anirà millor aquest que no pas el de la oferta. Passa el mateix en el cas dels controls oftalmològics.

Tot el que es pugui oferir segons el cas s'ha d'oferir, tant per a millorar la venda com per a afavorir el producte que es queda el client.

○ Condicions de venda

En aquest establiment es faran descomptes per aquelles persones que tinguin diversos carnets:

Amb el carnet jove o estudiant s'aplicarà un descompte d'un 10% en compres superiors als 100€.

Amb el carnet de família nombrosa s'aplicarà un descompte d'un 10% quan es facin compres per a tres o més persones de la mateixa família.

Per a persones de més de 75 anys s'aplicarà un descompte d'un 10% per a compres de més de 100€.

Es farà un carnet per a famílies (3 persones o més) amb el que es podrà gaudir de descomptes i packs especials. Per exemple, es farà un 10% de descompte en comprar lents de contacte i accessoris, un 15% de descompte en comprar ulleres graduades o vidres.

Tothom qui compri una ullera graduada de més de 100€ tindrà un val descompte pel valor de 5€ per a la pròxima compra superior a 100€. Vàlid per al mateix client o per a una altra persona.

Si un client es gasta més de 100€ en qualsevol producte, es donarà, també, un val descompte pel valor de 8€ per a la pròxima compra superior a 100€.

- Pla de vendes anual i estimació de vendes

El pla de vendes anual i l'estimació de vendes en 1, 2 i 3 anys s'ha fet en muntures, lents, lents de contacte, líquids, revisions optomètriques i revisions oftalmològiques de l'establiment i de la web. Aquest document s'adjunta a l'annex 4.

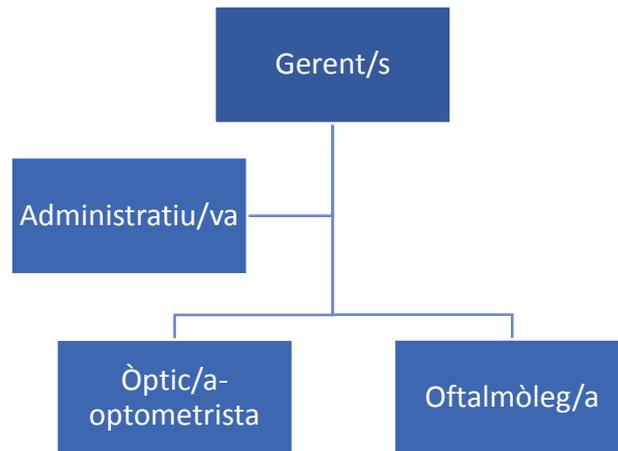
PLA DE VENDES



Gràfic 12: Estimació de vendes i tendència en un futur. Font: pròpia.

RECURSOS HUMANOS

- Organització funcional



A l'empresa s'hi trobarà una persona gerent. Per sota seu, com a mà dreta, hi haurà una persona administrativa que s'encarregarà de totes les factures i finances de l'empresa, assessorant així la tendència a seguir.

Seguidament, hi haurà una persona oftalmòloga i una òptica-optometrista.

Es valorarà en funció dels resultats inicials la possibilitat de més personal a l'atenció al públic.

Les xarxes socials, almenys en un principi, les portarà la persona gerent.

○ Condicions de treball i remuneratives

Lloc de treball	Salari ⁶³	Funcions
Administratiu/va	1100 € (40 h)	Facturació, rrhh, comptabilitat, riscos laborals, compres, logística,...
Optometristes	1350 € (40 h)	Realitzar comandes de vidres, funcions de taller, graduar, atenció al públic, contactologia
Oftalmòlegs	1700 (40 h)	Atenció oftalmològica i intervencions.

Taula 11: Condicions de treball i remuneratives de les persones treballadores.

Tots els drets i deures que tenen les persones treballadores venen regulats pel conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall. Aquest conveni s'adjunta a l'annex 5.

○ Pla de recursos humans

La selecció del personal es realitzarà entre la persona gerent i la directora de botiga. Es buscaran persones actives, amb ganes de vendre i molt simpàtiques i properes, que tinguin iniciativa pròpia. Es permetrà que els treballadors suggereixin canvis a l'establiment i promocions.

Abans de començar a treballar a l'establiment es farà un curs de vendes per tal d'aplicar els criteris necessaris per a ajudar millor al client.

Es buscaran tots els cursos disponibles de les cases comercials, online i presencials, donant així als treballadors la possibilitat de realitzar-los.

⁶³ Eduard Gomez, Miquel Magrinà, Purificació González. Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona, publicat al BOPB el dia 22 de març de 2016. [accés 27 de novembre de 2016]. Disponible en pdf a: <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/convenis/0000023014.pdf>

ASPECTES LEGALS I SOCIETARIS

○ La societat

El tipus de societat hauria de ser la societat limitada, ja que d'aquesta manera es limita la responsabilitat al capital aportat, evitant així respondre amb el patrimoni propi en cas de deutes del negoci.

⁶⁴El número de socis, en principi, serà de dues persones, una persona òptica i una oftalmòloga, la responsabilitat de les quals serà solidària entre elles. Aquests dos socis tant poden ser socis treballadors, com en principi seran, com socis capitalistes.

El nom de la societat serà "Afocal S.L.". Es comprovarà abans si no està inscrit aquest mateix nom al Registre Mercantil Central.

El capital que s'haurà d'aportar té un valor mínim de 3.000€, que pot estar format per aportacions monetàries com també per a objectes com ordinadors, furgonetes, entre d'altres.

El domicili social serà al Passeig Pere III, 2 de Manresa. L'objectiu social és comerç i salut.

L'òrgan d'administració i gestió serà de dos administradors solidaris, ja que d'aquesta manera cadascú pot actuar pel seu compte i a més, els dos socis estaran compromesos.

Com és lògic, una societat limitada té unes obligacions fiscals; tributar per l'impost de societats i l'IVA, portar la comptabilitat adequada segons disposa la normativa. Aquesta comptabilitat es podria externalitzar i, per tant, formarà part dels costos.

Escollir la forma de societat limitada té diversos avantatges. El principal és que la responsabilitat, davant de deutes del negoci, és del capital aportat; els tràmits són molt més senzills i la gestió és més fàcil que en el cas d'una societat anònima, el capital social mínim exigít és relativament baix, els costos de constitució són assequibles i a més, a partir d'un cert nivell de beneficis els impostos disminueixen.

Els estatuts de la societat limitada es poden trobar a l'annex 6.

⁶⁴ Infoautónomos. Sociedad limitada: características y ventajas [seu web]. Espanya; info autonomos. Eleconomista.es: 27 d'agost de 2014 [accés 1 de desembre de 2016]. Disponible a: <http://infoautonomos.eleconomista.es/tipos-de-sociedades/sociedad-limitada-caracteristicas-ventajas/>

S'ha valorat la possibilitat de fer una associació de professionals, però tenint en compte la diferència professional i de remuneracions, no es gaire viable, a més a més de tota la infraestructura que és molt més fàcil gestionar-la en una societat limitada que en una associació.

S'ha observat la possibilitat de fer una societat civil particular (SCP), però la gran desavantatge que té és que la responsabilitat en cas de que passi alguna cosa recau sobre el patrimoni propi dels socis. A més a més, aquest tipus de societat tributa de manera diferent a hisenda respecte de la societat limitada.

- Obligacions legals

⁶⁵Les obligacions legals que es tindran com a empresa són; donar-se d'alta a hisenda, portar la comptabilitat de l'empresa, no només per a presentar els impostos obligatoris de l'estat sinó també per a una bona gestió de l'empresa.

També s'ha de presentar la declaració del subsidi per al treballador pagat a l'any del calendari anterior i la declaració informativa dels sous i salaris pagats, la dels clients i proveïdors que es van tenir a l'any anterior.

S'ha de formular l'estat de posició financera i presentar un inventari per tal de comparar les xifres que tenim segons els llibres amb les existències reals que hi ha al magatzem, calculant el seu valor i la qualitat d'aquestes.

També s'haurà de presentar una declaració anual on surtin els ingressos i despeses de tot un exercici fiscal. Hem de tenir en compte que per a elaborar la declaració anual farà falta la constància dels pagaments i retencions en el moment en que s'hagin percebut ingressos per salaris, serveis professionals o per a arrendaments immobles.

S'hauran d'efectuar retencions d'acord amb la llei de l'impost sobre la renda.

⁶⁵ Roglio García. Obligaciones de las empresas [seu web]. Espanya; es.slideshare.net: 9 de març de 2011 [accés 3 de gener del 2017]. Disponible a: <http://es.slideshare.net/ROYHERO/obligaciones-de-las-empresas>

- Permisos i limitacions

El primer permís que s'ha de demanar a l'ajuntament de Manresa és la llicència d'obres. S'ha d'estar segurs de que el local tingui un ús sanitari i comercial.

⁶⁶A la Generalitat s'ha de sol·licitar l'autorització d'obertura i funcionament de l'establiment abans d'iniciar l'activitat. La documentació que ens fa falta és la següent: copia de la titulació acadèmica que habilita la persona que n'exerceix la direcció tècnica, el pla detallat de l'establiment on surti la superfície, els equips disponibles i ha d'estar signat i expedit per un tècnic/a competent i a més una còpia del justificant de l'ingrés de la taxa d'establiments d'òptica a nom del Col·legi d'Òptics i Optometristes i Òptiques i Optometristes de Catalunya. La taxa té un cost de 263.50 € i s'ha d'abonar abans de demanar la sol·licitud.

Un cop acabades les obres, s'ha de comunicar a l'ajuntament l'activitat que s'hi durà a terme. S'haurà de fer un projecte d'activitats i presentar un certificat tècnic relatiu a la bona instal·lació de l'establiment. Posteriorment, l'ajuntament enviarà un inspector per a certificar que tot el que deia al projecte s'ha realitzat correctament.

⁶⁶ Generalitat de Catalunya. Sol·licitar l'autorització d'obertura i funcionament [seu web]. Catalunya; canaempresa.gencat.cat: 3 de maig del 2016 [accés 4 de gener del 2017]. Disponible a: <https://canaempresa.gencat.cat/ca/tramits-i-formularis/PerTemes/Autoritzacio-inicial-dels-establiments-doptica-i-de-les-seccions-doptica-de-les-oficines-de-farmacia-i-de-les-modificacions-posteriors?moda=1>

PLANS OPERATIUS

○ Pla d'establiment

Primer cal contactar amb l'empresa que lloga l'establiment per tal d'acordar el preu de lloguer. Un cop obtingut l'establiment, caldrà demanar llicència a l'ajuntament per a poder fer-hi obres.

Tenint la llicència, es contactarà amb una persona contractista perquè faci un pla de disseny i el porti a terme. Mentre es fa aquest pas, es faran entrevistes amb possibles treballadors per tal d'anar creant la plantilla. Es demanarà ja el crèdit al banc per a poder dur a terme el projecte.

Es contactarà amb les cases de tots els productes que s'ofereixen per acordar el preu de cost i tenir un mínim de estoc.

Es buscarà tota la maquinària necessària per a l'establiment i s'observarà la possibilitat de fer Renting o Leasing.

○ Pla de llançament

Durant el primer mes es donarà un val de 3€ de descompte vàlid per a compres superiors a 75€ a tothom qui realitzi una compra mínima de 80€.

El primer dia es farà un pisolabis per a tothom i hi haurà globus i decoració pels nens. Al mateix temps, es tindran tríptics o propaganda de l'establiment informant de les promocions i dels serveis que s'ofereixen, a més de la pàgina web i de les xarxes socials.

La primera setmana es farà un descompte d'un 20% en tots els serveis oferts (graduacions, revisions oftalmològiques, etc) per així aconseguir clients i, sobretot, la seva confiança.

A través de les xarxes socials es farà publicitat de les promocions d'obertura de l'establiment i es faran descomptes a la web.

RESULTATS PREVISTOS

Balanç de situació

Balanç actiu	1r any	2n any	3r any
a) Actiu no corrent	41.970,00 €	41.200,00 €	41.200,00 €
IMMOBILITZAT			
Despeses de constitució	770,00 €	- €	- €
Immobilitzat material	40.000,00 €	40.000,00 €	40.000,00 €
Immobilitzat intangibles	1.200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €
b) Actiu corrent	32.544,44 €	25.444,80 €	29.515,16 €
Existències	13.991,54 €	12.509,04 €	18.779,04 €
Tresoreria	18.552,90 €	12.935,76 €	10.736,12 €
TOTAL ACTIU (A+B)	74.514,44 €	66.644,80 €	70.715,16 €
Patrimoni net i passiu	1r any	2n any	3r any
a) Patrimoni net	13.205,40 €	16.644,80 €	32.024,20 €
Fons propis			
Capital	40.000,00 €	40.000,00 €	40.000,00 €
Resultat exercicis anteriors		- 26.794,60 €	- 23.355,20 €
Resultat de l'exercici	- 26.794,60 €	3.439,40 €	15.379,40 €
b) Passiu no corrent	50.000,00 €	38.690,96 €	27.381,92 €
Deutes amb entitats de crèdit L/P	50.000,00 €	38.690,96 €	27.381,92 €
c) Passiu corrent	11.309,04 €	11.309,04 €	11.309,04 €
Deutes amb entitats de crèdit C/P	11.309,04 €	11.309,04 €	11.309,04 €
TOTAL PATRIMONI NET I PASSIU (A+B+C)	74.514,44 €	66.644,80 €	70.715,16 €

Compte de resultats

Comptes	1r any	2n any	3r any
Vendes	91.221,00 €	111.660,00 €	130.080,00 €
Aprovisionament	- 40.275,00 €	- 30.480,00 €	- 36.960,00 €
Despeses de personal	- 52.140,60 €	- 52.140,60 €	- 52.140,60 €
Altres despeses d'exploració	- 25.600,00 €	- 25.600,00 €	- 25.600,00 €
A. RESULTAT D'EXPLOTACIÓ	- 26.794,60 €	3.439,40 €	15.379,40 €
B. RESULTAT FINANCER	- €	- €	- €
RESULTAT ABANS D'IMPOSTOS A+B (BAI)	- 26.794,60 €	3.439,40 €	15.379,40 €
Impost sobre societats (20%)	- €	- €	- €
RESULTAT DE L'EXERCICI (BDI)	- 26.794,60 €	3.439,40 €	15.379,40 €

Taula 12: Balanç de situació i compte de resultats

PLA D'INVERSIONS I FINANÇAMENT

○ Pla d'inversions i establiment

En el pla d'inversions hem de tenir en compte totes les partides de les quals necessitarem una inversió inicial per a poder dur a terme l'obertura de l'establiment.

Haurem d'invertir en diversos aspectes com les obres del local i l'elecció del proveïdor, la maquinària necessària, tot l'estoc que tindrem a la botiga, com també la fiança del lloguer de l'establiment i les despeses de gestió administrativa i fiscal.

Concepte	Descripció
Obres del local i elecció del proveïdor	Condicionament de tot l'establiment abans de poder posar els productes. Es faran reformes per tal de crear una estètica determinada i s'instal·laran tots els mobles necessaris. A més, es contactarà amb tots els proveïdors dels productes que s'oferiran.
Maquinària necessària	Totes les màquines necessàries, tant pel taller d'òptica, com pel gabinet optomètric i l'oftalmològic. S'intentarà comprar-les de segona mà o fer Leasing.
Estoc	Es necessitarà estoc de muntures, de peces de recanvi, de lents de contacte, etc.
Fiança del lloguer	Els primers dos mesos s'hauran de pagar com a fiança.

Taula 13: Conceptes de la inversió inicial. Font: pròpia.

A més, l'establiment també tindrà unes despeses fixes mensuals. Aquestes despeses serien: lloguer, llum, aigua i gas, sous, cotitzacions socials, despeses financeres (crèdit).

- Necessitats financeres

El preu del metre quadrat al centre de Manresa ronda els 13€. El local on se situarà l'establiment té 150 m², per tant, el lloguer serà d'uns 2 000€ al mes.

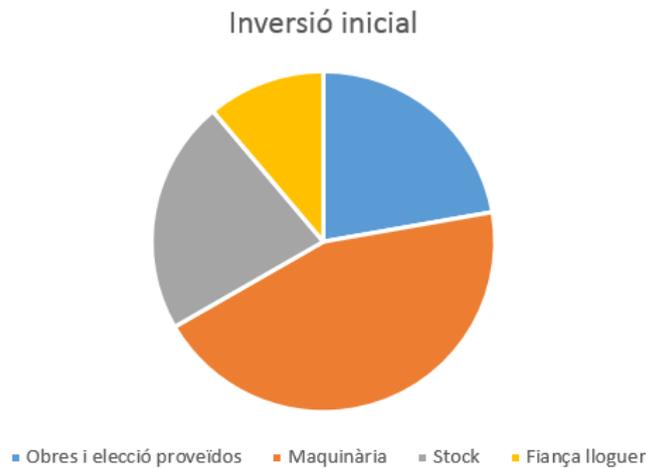
⁶⁷La inversió en obres del local i l'elecció del proveïdor rondaria els 20 000€. La inversió en maquinària seria d'aproximadament 40 000€. La inversió de l'estoc és d'uns 20 000€. També hem de comptar els dos mesos inicials de fiança de lloguer que equivalen a 10 000€.

La inversió inicial, per tant, ascendeix a 90 000€.

Concepte	Inversió necessària	Inversió total
Obres i elecció proveïdor	20 000€	90 000€
Maquinària	40 000€	
Estoc	20 000€	
Fiança lloguer	10 000€	

Taula 14: Inversió inicial necessària. Font: pròpia.

⁶⁷ Consultoria Financiera Kerfant. Plan de empresa de una óptica [seu web]. Espanya; blog.cofike.com: 23 d'octubre de 2012 [accés 7 de desembre de 2016]. Disponible a: <http://blog.cofike.com/plan-de-empresa-de-una-optica/>



Gràfic 13: Distribució de la inversió inicial. Font: pròpia.

Els diners necessaris per a dur a terme aquesta inversió inicial els podem aconseguir de dues maneres; per mitjà d'un crèdit clàssic o per Leasing. Aquest últim mètode és més recomanable per a les màquines.

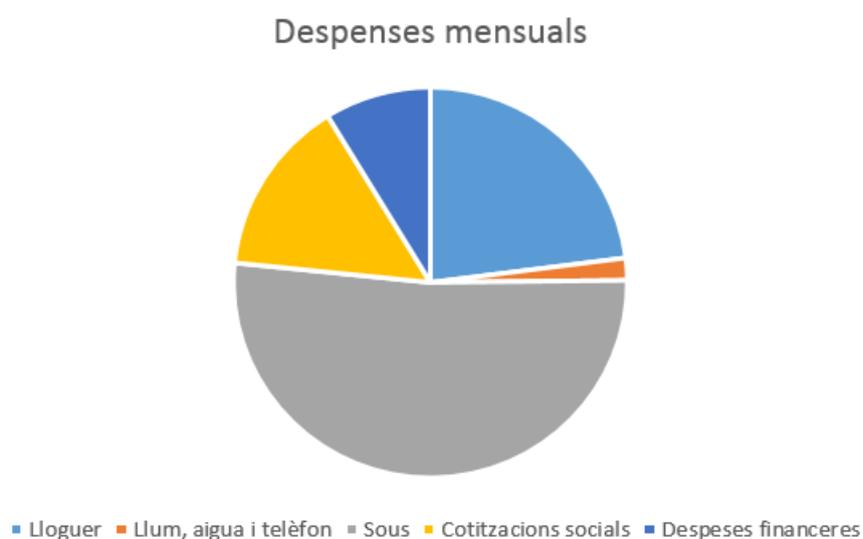
Els primers mesos, haurem de comptar amb uns diners extres, ja que normalment al principi hi ha pèrdues, de manera que contarem una inversió total de 100 000€.

El crèdit, però no el demanarem d'aquesta quantitat, sinó de 30.000 €, ja que amb les vendes que es facin s'anirà recuperant la inversió.

També s'han de tenir en compte les despeses mensuals que es tindran (s'ha fet un càlcul aproximat):

Despesa	Quantitat
Lloguer	2 000 €
Llum, aigua i telèfon	133 €
Sous	4 150 € (paga doble prorratejada inclosa)
Cotitzacions socials ⁶⁸	195.05 €
Despeses financeres	659.69 €
Total	7 137.74 €

Taula 15: Despeses fixes mensuals. Font: pròpia.



Gràfica 14: Distribució de les despeses mensuals. Font: pròpia.

⁶⁸ Seg-social. Bases y tipos de cotización 2016 [seu web]. Espanya; seg-social.es: 2016 [8 de desembre de 2016]. Disponible a: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm

- Pla de finançament

FONS PROPIS

⁶⁹Els fons propis dels promotors serien tots els actius que té l'empresa menys les despeses o, dit d'una altra manera, són els fons propis que hi havia al principi d'un període, més els beneficis d'aquest mateix període.

En aquest cas, els actius fixos de l'empresa serien totes les màquines de les que disposa l'establiment, el mobiliari, entre d'altres, i els actius circulants serien totes les muntures i articles pensats per a vendre i, per tant, obtenir-ne un benefici.

El capital social mínim que una societat de responsabilitat limitada ha de tenir és de 3.012 €, per tant, ja com a mínim hem de comptar amb aquesta quantitat.

FINANÇAMENT MITJANÇANT PROVEIDORS

Tota la maquinària necessària dins l'establiment s'obtindrà mitjançant Leasing o rènting, de manera que el tindrem de lloguer amb opció de compra en un futur (al final del contracte) , si el negoci anés bé.

S'ha de pensar que s'haurà de llogar tota la maquinària per a poder fer taller d'òptica i, per tant, poder muntar ulleres, també per a poder graduar i adaptar correctament lents de contacte, per exemple, com també tota la maquinària necessària per al gabinet oftalmològic. Totes aquestes màquines s'haurien de poder obtenir mitjançant Leasing o rènting.

FINANÇAMENT MITJANÇANT BANCS I ENTITATS DE CRÈDIT

Els bancs ja tenen uns plans per a les empreses per tal de finançar la quantitat necessària per a posar en marxa un negoci. ⁷⁰Per a obtenir un crèdit mitjançant un banc, cal comunicar al banc la facturació anual de l'empresa, la quantitat de diners necessària i el temps per a tornar-los.

⁶⁹ Debitoor. ¿Qué son los fondos propios? [seu web]. Espanya; debitoor.es: [accés 22 de desembre de 2016]. Disponible a: <https://debitoor.es/glosario/definicion-fondos-propios>

⁷⁰ Ing direct. Préstamo negocios [seu web]. Espanya; [accés 25 de desembre de 2016]. Disponible a: <https://www.ingdirect.es/negocios/prestamo/simulador.html>

Per internet es poden trobar fàcilment simuladors de crèdits per tal de tenir coneixement de quina quantitat es pot demanar i quant s'ha de facturar a l'any per a poder-ho dur a terme.

També es poden fer servir pòlisses de crèdit per tal de reposar l'estoc. Aquest mètode consisteix en tenir uns diners disponibles al banc per a gastar, tot i que no cal demanar una quantitat concreta a l'inici, sinó que podríem dir que es van demanant petites quantitats cada vegada que es necessiten.

CONCLUSIONS FINALS

○ Oportunitat

L'empresa tracta d'una òptica amb serveis òptics i de teràpia visual i, a més a més, també, serveis oftalmològics.

Hi haurà una web on es podrà realitzar compres d'ulleres, de muntures soles, de lents de contacte, entre d'altres, des de la comoditat de casa. A més, l'enviament es fa a domicili.

Els clients podran gaudir de descomptes i promocions durant tot l'any.

○ Risc

El risc que hi ha és la inexperiència en el sector econòmic-empresarial, tot i que amb assessorament es podria dur a terme el negoci perfectament.

També hi ha la possibilitat de trobar-se amb que al no ser de cap cadena o marca coneguda, els compradors no tinguin confiança en el negoci. Aquest factor, amb el temps, anirà canviant, ja que al cap d'un període ja es coneixerà.

Per part de la web, és necessari que l'estètica sigui bona i es faci molta publicitat, ja que en cas contrari costarà molt de arrancar.

○ Punts forts

Es facilita al client més d'un servei en un mateix establiment. A més a més, té a disposició una web per a realitzar les comandes de manera online i rebent-la a domicili.

De moment, no existeix cap negoci que ofereixi els mateixos serveis, de manera que inicialment no hi haurà competidors.

La web serà molt útil i dinàmica, amb ofertes molt bones per tal de cridar l'atenció dels compradors. Es farà publicitat a través de les xarxes socials.

L'estalvi vindrà donat pel fet de tenir més serveis, ja que si s'ha de comprovar algun error d'una venda es podrà fer en el mateix establiment.

La web donarà un benefici pràcticament net, ja que no s'hauran de pagar despeses, únicament les de manteniment de la web. A més a més, estarà disponible les 24 hores del dia, els 365 dies de l'any. Per tant, donarà més període de temps per a comprar que l'establiment.

- Rendibilitat

Com es pot observar al balanç, en un principi costarà de recuperar la situació, ja que s'ofereixen molts serveis i això té un cost.

A mesura que les vendes s'incrementin, els beneficis seran cada vegada més grans.

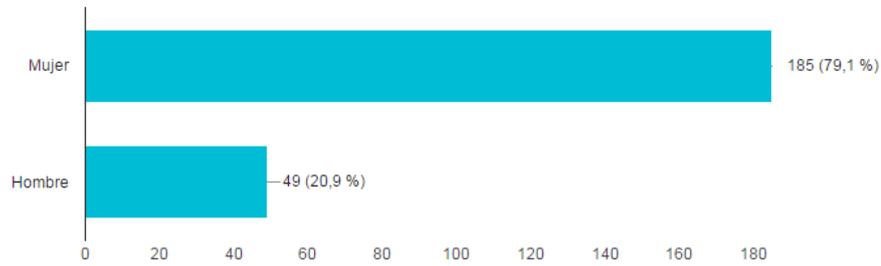
- Seguretat

El negoci és innovador i segurament sortiria endavant, ja que s'està creant una comoditat per al pacient. En comptes d'haver d'anar a dos establiments per a graduar-se i posteriorment comprar-se les ulleres, haurà d'anar tan sols a un.

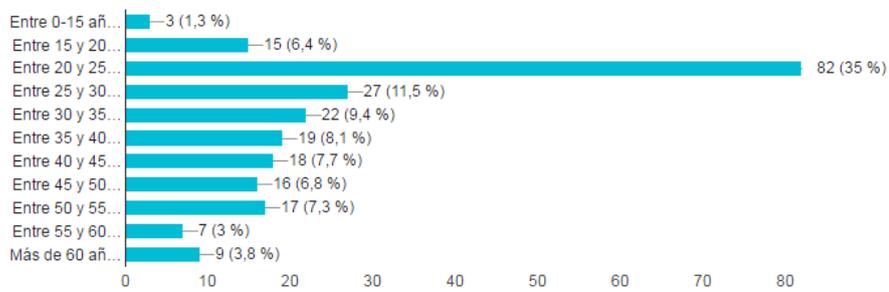
Al tenir la pàgina web i dos grups de serveis oferts (oftalmologia i òptica), el negoci és totalment segur a nivell financer, ja que hi haurà beneficis per part de totes les parts. A més, la web donarà beneficis gairebé nets.

ANNEX 1: Enquesta

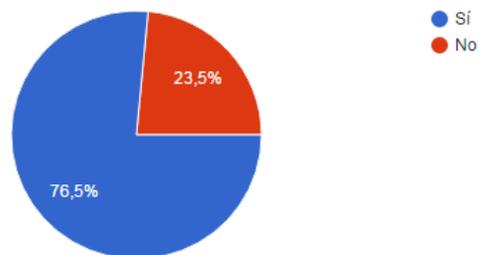
Sexo (234 respuestas)



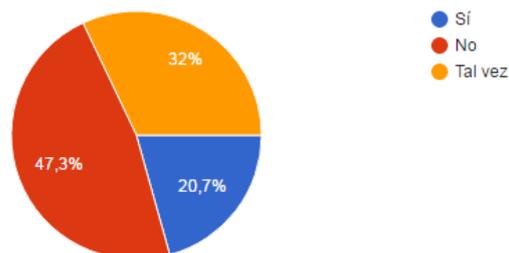
Edad (234 respuestas)



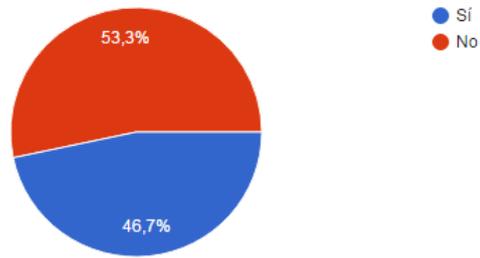
¿Eres usuario/a de gafas? (234 respuestas)



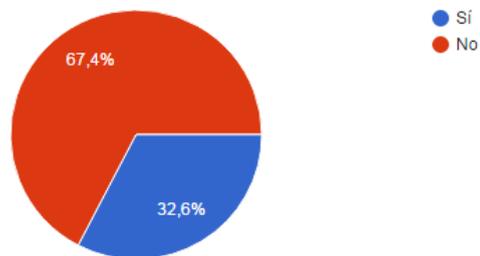
En caso afirmativo, ¿te operarías de la vista? (203 respuestas)



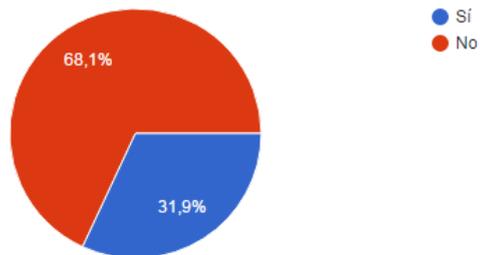
¿Sabes qué efectos secundarios pueden ocurrir en la operación? (227 respuestas)



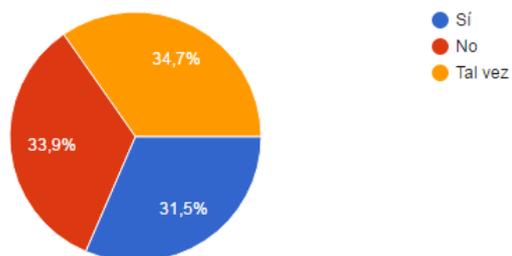
¿Eres usuario/a de lentes de contacto? (233 respuestas)



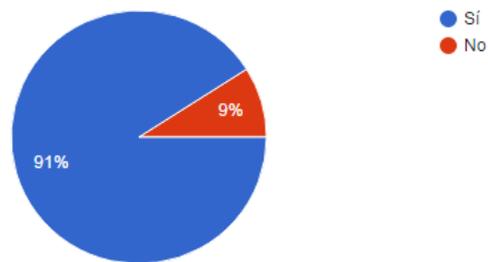
¿Sabes qué es la Ortoqueratología? (232 respuestas)



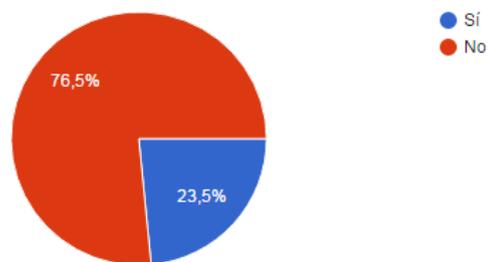
En caso afirmativo, ¿lo probarías? (124 respuestas)



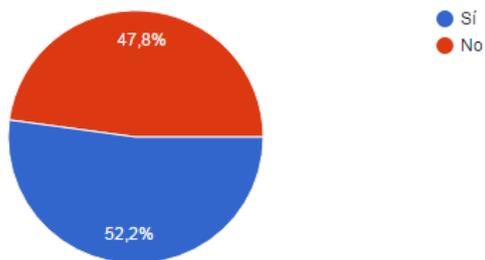
¿Sabes qué son las gafas progresivas? (233 respuestas)



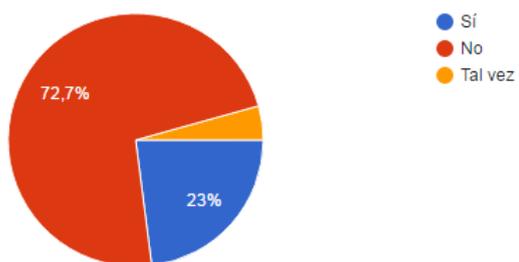
En caso afirmativo, ¿las has probado? (226 respuestas)



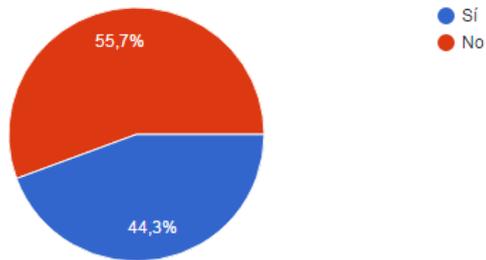
¿Sabes qué es la terapia visual? (232 respuestas)



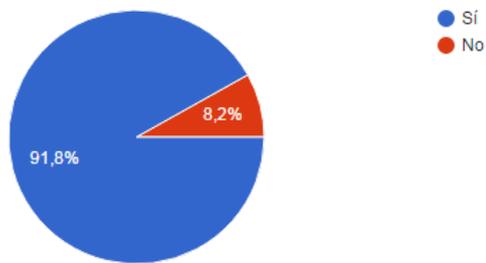
En caso afirmativo, ¿lo has hecho nunca? (161 respuestas)



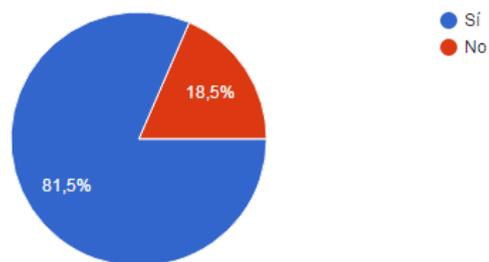
¿Conoces a alguien que tenga glaucoma? (230 respuestas)



¿Conoces a alguien que tenga cataratas? (233 respuestas)



¿Tienes conocimiento de los efectos perjudiciales del Sol en los ojos?
(232 respuestas)



ANNEX 2: Exemple de comparativa de webs

UILLERES GRAD	Nom	Link	Data visita	UILLERES	Nom	Link	Data visita	LC	Nom	Link	Data visi
USA (e.i.)	39 dollar glasses	http://www.39dollarlrglass.com/	25/09/2016	Mèxic*	24 seven	https://24sevenusa.com/	15/09/2016	Espanya	123 optic	https://www.123opt.com/	23/09/2
USA (e.i.)	AC Lens	http://www.aclens.com/	16/09/2016	Espanya	Armand optics	http://www.armandopt.com/	16/09/2016	USA (e.i.)	1800 color	http://www.1800color.com/	25/09/2
Holanda	Ac & tate	https://www.acandtate.com/	16/09/2016	UK (e.i.)	Asos	http://www.asos.com/	16/09/2016	USA	1800 contacts	http://www.1800cont.com/	25/09/2
China (e.i.)	All Express	https://es.allexpress.com/	20/09/2016	Austràlia (e.i.)	Bailey Nelson	http://baileynelson.com/	20/09/2016	Singapur (e.i.)	AA lens	http://www.aalens.com/	25/09/2
USA (e.i.)	America's best	http://www.americasbest.com/	25/09/2016	USA	Betsay Johnson	http://www.betsayjohnson.com/	23/09/2016	*	ACP lens	http://acplens.com/	25/09/2
Austràlia (e.i.)	AusSpecs	http://www.auspecs.com/	16/09/2016	Espanya (e.i.)	Centro optico alpedrete	http://www.centroopt.com/	15/09/2016	Itàlia (e.i.)	Adore	https://adorelenses.com/	23/09/2
Austràlia (e.i.)	Bespecd	http://www.bespecd.com/	16/09/2016	Espanya (e.i.)	Diagonal store	http://www.diagonalopt.com/	16/08/2016	Espanya*	Alcozer	http://alcozeroptica.com/	23/09/2
USA	Best buy eye glasses	http://www.bestbuyeye.com/	23/09/2016	Alemanya (e.i.)	Edel optics	http://www.edelopt.com/	16/08/2016	Espanya*	Alcoba	https://spanish.alcoba.com/	23/09/2
Espanya (e.i.)	Blackguard64	http://www.blackguard64.com/	16/08/2016	USA (e.i.)	EnChroma	http://enchroma.com/	15/09/2016	USA*	Amazon	https://opticians.asda.com/	25/09/2
Canada (e.i.)	Bonlook	https://www2.bonlook.com/	16/09/2016	USA (e.i.)	Eyefly	http://www.eyefly.com/	20/09/2016	USA*	Aspire vision care	http://aspirevisioncare.com/	25/09/2
Alemanya (e.i.)	Bonoptica	https://bonoptica.es/	16/08/2016	USA (e.i.)	Fairwind	http://www.fairwind.com/	16/09/2016	USA	Bainbridge vision	http://www.bainbridgevision.com/	25/09/2
United Arab Emirates (e.i.)	Buy optical	http://www.buyoptical.com/	23/09/2016	Espanya (e.i.)	Felner	http://www.felnersun.com/	16/08/2016	UK (e.i.)	Beserk	http://www.beserk.com/	25/09/2
Irlanda (e.i.)	Buy new specs	http://buynewspecs.ie/	16/09/2016	Espanya	Garfas de sol y más	http://www.garfasde.com/	16/08/2016	USA*	Bj's optical	http://www.bjsoptical.com/	25/09/2
Espanya (e.i.)	Cerodocinco	http://www.cerodocinco.com/	16/08/2016	Espanya (e.i.)	Garfas online	https://www.garfasonline.com/	16/08/2016	USA*	Bridgman & Dean	http://www.bridgmananddean.com/	25/09/2
Canada (e.i.)	Cheap eye glasses	http://www.cheapeyes.com/	22/09/2016	Franga (e.i.)	Glasses-model	http://www.glasses-model.com/	16/09/2016	USA	Bupa optical	https://www.bupaopt.com/	25/09/2
USA (e.i.)	Cheap glasses 123	http://www.cheapglasses.com/	22/09/2016	UK (e.i.)	Goldrush global village	http://www.goldrush.com/	16/09/2016	USA	Burleson eye care	http://www.burlesoneyecare.com/	25/09/2
USA (e.i.)	Classic specs	https://www.classicspect.com/	16/09/2016	Espanya (e.i.)	Gran Optic	https://www.granopt.com/	22/09/2016	Austràlia	Buy contacts online	https://buycontacts.com/	25/09/2
Canada	Clearly	https://www.clearly.ca/	16/09/2016	Espanya (e.i.)	Iframes	http://www.iframe.com/	20/09/2016	USA*	Buy contacts online	https://buycontacts.com/	25/09/2
USA (e.i.)	Coastal	https://www.coastal.com/	16/09/2016	Austràlia (e.i.)	Iframes	http://www.iframe.com/	20/09/2016	USA*	Buy contacts online	https://buycontacts.com/	25/09/2
Canada (e.i.)	Contacts express	http://www.contactsexpr.com/	25/09/2016	Espanya (e.i.)	Ixi wood	http://ixiwood.com/	15/09/2016	Austràlia	Buy contacts online	https://buycontacts.com/	25/09/2
India	Crazy Specs	https://www.crazyspecs.com/	22/09/2016	India (e.i.)	Jabong	http://www.jabong.com/	16/09/2016	USA*	Buy contacts online	https://buycontacts.com/	25/09/2
USA	David Kind	https://davidkind.com/	22/09/2016	Nepal	Kaymu	http://www.kaymu.com/	20/09/2016	Austràlia	Buy contacts online	https://buycontacts.com/	25/09/2
UK (e.i.)	Designer glasses	http://designerglasses.com/	23/09/2016	USA	Lens Direct	http://www.lensdirect.com/	23/09/2016	UK (e.i.)	Contact for lenses	http://www.contactforlenses.com/	25/09/2
UK (e.i.)	Designer glasses boutique	http://designerglassesboutique.com/	22/09/2016	USA (e.i.)	ModaFrames	http://modaframes.com/	16/09/2016	Canada (e.i.)	Contact lens club	https://www.contactlensclub.com/	25/09/2
Franga (e.i.)	Direct optic	http://www.directoptic.com/	16/08/2016	UK (e.i.)	New lenses	http://newlenses.com/	23/09/2016	Nova Zelanda*	Contact lens express	https://www.contactlensexpress.com/	25/09/2
UK	Direct sight	http://www.directsight.com/	20/09/2016	UK (e.i.)	Oakley	http://www.oakley.com/	23/09/2016	USA (e.i.)	Contact lens King	http://www.contactlensking.com/	25/09/2
USA (e.i.)	Discount glasses	http://www.discountglasses.com/	16/09/2016	Austràlia	OPSM	http://www.opsm.com/	22/09/2016	USA (e.i.)	Contact lens shop	http://contactlensshop.com/	25/09/2
USA (e.i.)	Express glasses	https://www.expressglasses.com/	20/09/2016	Espanya (e.i.)	Optica ibarreta luxury	http://www.opticalb.com/	16/08/2016	Austràlia (e.i.)	Contact lens shop	http://contactlensshop.com/	25/09/2
Noruega (e.i.)	Extra optical	https://extraoptical.com/	16/08/2016	Espanya (e.i.)	Optica ibarreta luxury	http://www.opticalb.com/	16/08/2016	Austràlia (e.i.)	Contact lens shop	http://contactlensshop.com/	25/09/2

		Oferta més barata graduat	Preu index 1.5	Preu index 1.6	Preu index 1.67	Preu index 1.74	Mineral?	Preu	Oferta vidre de més qualitat
Blackguard64	Promoció anunciada	49 €	49	99	-	-	-	-	.39 (1,6, endurit, antirreflexant premium, blue control)
Cerodosicno	recció contra fatiga ocular	35	35	45	50	120	-	-	120 (1,74 antirreflexant premium)
Eye clic	Aprir ulleres corodó de clic en ulleres i enviam	55,9	55,9	84,9	134,9	204,9	-	-	204,9 (1,74, asf, endurit, antirreflexant premium)
Eyewear click	i enviament gratuït p	60,9	60,9	82,9	115,9	137,9	-	-	159,9 (1,74, endurit, antirreflexant)
Gafas web	Ofertació gratuïta a Clini	35,29	35,29	56,19	78,19	188,19	-	-	5,38 (1,74, antirreflexant premium, endurit, blue contr
Gran Optic	10% desc fins 17 oct	56	56	86	145	205	-	-	,74, endurit, antirreflexant premium, blue control, ey
Lens Optics	ment gratuït fins 31/1	39,5	39,5	69,5	99,5	139,5	-	-	169,5 (1,74, endurit, antirreflexant, blue control)
Lord Wilmore	ullera per cada una q	75	75	-	115	-	-	-	115 (1,67, antirreflexant i endurit)
Medical Optica	oween), 36% desc en	20	20	50	130	180	-	-	270 (1,74, antirreflexant premium)
Mis gafas de sol	as per 29, 2n parell de	49	49	99	-	-	-	-	99 (1,6, endurit, antirreflexant premium)
My gafas de sol	ulleres per 20 gradu	69,5	69,5	89,4	99,4	129,4	-	-	189,2 (1,74, blue control, infrarroig)
Optical H	2x1 en lents, 20% des	39,9	39,9	65	134,6	317,5	-	-	317,5 (1,74, endurit, antirreflexant)
Prodevision	5 lentilles + 1 de rega	76	76	101	160	220	-	-	66 (1,74, antirreflexant premium, blue control, eyezer
What glasses online	pció a la newsletter,	31,87	31,87	70,87	110,87	160,87	Sí	1,87 - 110,87	160,87 (1,74, endurit, antirreflexant premium, asfèric)
Vista online	Ulleres outlet. Ulleres	49	49	84	-	-	-	-	84 (1,6, antirreflexant)
Armand optics	+ sol x 189. Muntura	-	-	-	-	-	-	-	-
Centro optico alpedrete	oakley graduades de	-	-	-	-	-	-	-	-
Diagonal store	60% desc en oakley	-	-	-	-	-	-	-	-
Feler	Cap	-	-	-	-	-	-	-	-
Gafas de sol y más	ció a la newsletter, 5	-	-	-	-	-	-	-	-
Gafas online	Wyban et convida al cii	-	-	-	-	-	-	-	-
Gran Optic	Cap	-	-	-	-	-	-	-	-
hi wood	Cap	-	-	-	-	-	-	-	-
Optica ibarreta luxury	ius a 195 amb muntu	-	-	-	-	-	-	-	-
Optcalling	unes lentilles, unes	-	-	-	-	-	-	-	-
Optiver opticos	Cap	-	-	-	-	-	-	-	-
Dorsalvisual	finar i rarrars 30% de	-	-	-	-	-	-	-	-

ANNEX 3: Exemple definició de gamma

Gamma	Amplitud	Profunditat	Longitud
	Ulleres	Muntures (3000), plaquetes (50), terminals (30, cargols (200)	3280
	Contactologia	LC de colors (10 parells), LC(200 parells), líquids (600), ventoses (10), pinces (10), llàgrima artificial (50)	880
	Accessoris	Estoig (3000), gamuses (500), cordons (100)	3600

Taula 16: Tres dimensions de la gamma de productes.

ANNEX 4. Pla de vendes anual i estimació de vendes

		Pressupost de tresoreria						
		1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4rt trimestre	2n any	3r any	
Cobraments	Saldo inicial	30.000,00	47.244,50	40.489,00	33.733,50	29.360,00	19.954,00	
	Ventes	40.000,00						
		21.954,00	21.954,00	21.954,00	25.359,00	111.660,00	130.080,00	
	Saldo inicial + ventes	91.954,00	69.198,50	62.443,00	59.092,50	141.020,00	150.034,00	
	Màquines	2.515,00	1.515,00	1.515,00	1.515,00	6.060,00	6.060,00	
	Muntures	16.800,00	1.800,00	1.800,00	2.250,00	10.800,00	12.600,00	
	Lents	480,00	480,00	480,00	600,00	2.640,00	3.360,00	
	LC	468,00	468,00	468,00	585,00	2.412,00	2.520,00	
	Líquids	156,00	156,00	156,00	234,00	960,00	1.080,00	
	web	3.159,00	3.159,00	3.159,00	3.417,00	13.668,00	17.400,00	
	Lloguer	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	24.000,00	24.000,00	
	Llum, aigua i tel	400,00	400,00	400,00	400,00	1.600,00	1.600,00	
	Sous	12.450,00	12.450,00	12.450,00	12.450,00	49.800,00	49.800,00	
	Cotitzacions socials	585,15	585,15	585,15	585,15	2.340,60	2.340,60	
	Despeses financeres	1.696,35	1.696,35	1.696,35	1.696,35	6.785,40	6.785,40	
	Total pagaments	44.709,50	28.709,50	28.709,50	29.732,50	121.066,00	127.546,00	
	Saldo mensual	47.244,50	40.489,00	33.733,50	29.360,00	19.954,00	22.488,00	

1r, 2n 3r trim x mes	botiga				web				total mensual benefici	total mensual cost
	quantitat x mes	preu de cost	pvp	total mensual benefici	total mensual cost	quantitat x mes	preu de cost	pvp		
Muntures	20,00	30,00	75,00	1.500,00	600,00	26,00	30,00	75,00	1.950,00	780,00
Lents	40,00	4,00	20,00	800,00	160,00	52,00	4,00	20,00	1.040,00	208,00
LC	52,00	3,00	15,00	780,00	156,00	13,00	3,00	15,00	195,00	39,00
Liquids	26,00	2,00	7,00	182,00	52,00	13,00	2,00	7,00	91,00	26,00
Rev. Opt	26,00	-	10,00	260,00	-	-	-	-	-	-
Rev. Ofc	26,00	-	20,00	520,00	-	-	-	-	-	-
			TOTAL	4.042,00	968,00			TOTAL	3.276,00	1.053,00
			TOTAL BENEFICI	3.074,00				TOTAL BENEFICI	2.223,00	
					TOTAL B+W					
						5.297,00				
4rt trim x mes	botiga				web				total mensual benefici	total mensual cost
quantitat x mes	preu de cost	pvp	total mensual benefici	total mensual cost	quantitat x mes	preu de cost	pvp			
Muntures	25,00	30,00	75,00	1.875,00	750,00	28,00	30,00	75,00	2.100,00	840,00
Lents	50,00	4,00	20,00	1.000,00	200,00	56,00	4,00	20,00	1.120,00	224,00
LC	65,00	3,00	15,00	975,00	195,00	15,00	3,00	15,00	225,00	45,00
Liquids	39,00	2,00	7,00	273,00	78,00	15,00	2,00	7,00	105,00	30,00
Rev. Opt	26,00	-	10,00	260,00	-	-	-	-	-	-
Rev. Ofc	26,00	-	20,00	520,00	-	-	-	-	-	-
			TOTAL	4.903,00	1.223,00			TOTAL	3.550,00	1.139,00
			TOTAL BENEFICI	3.680,00				TOTAL BENEFICI	2.411,00	
					TOTAL B+W					
						6.091,00				
2n any x mes	botiga				web				total mensual benefici	total mensual cost
quantitat x mes	preu de cost	pvp	total mensual benefici	total mensual cost	quantitat x mes	preu de cost	pvp			
Muntures	30,00	30,00	75,00	2.250,00	900,00	30,00	30,00	75,00	2.250,00	900,00
Lents	55,00	4,00	20,00	1.100,00	220,00	60,00	4,00	20,00	1.200,00	240,00
LC	67,00	3,00	15,00	1.005,00	201,00	20,00	3,00	15,00	300,00	60,00
Liquids	40,00	2,00	7,00	280,00	80,00	20,00	2,00	7,00	140,00	40,00
Rev. Opt	26,00	-	10,00	260,00	-	-	-	-	-	-
Rev. Ofc	26,00	-	20,00	520,00	-	-	-	-	-	-
			TOTAL	5.415,00	1.401,00			TOTAL	3.890,00	1.240,00
			TOTAL BENEFICI	4.014,00				TOTAL BENEFICI	2.650,00	
					TOTAL B+W					
						6.664,00				

3r any x mes	botiga				web				total mensual benefici	total mensual cost	pvp	total mensual benefici	total mensual cost
	quantitat x mes	preu de cost	pvp	total mensual benefici	quantitat x mes	preu de cost	pvp	total mensual benefici					
Muntures	35,00	30,00	75,00	2.625,00	35,00	30,00	75,00	2.625,00	1.050,00			2.625,00	1.050,00
Lents	70,00	4,00	20,00	1.400,00	65,00	4,00	20,00	1.300,00	280,00			1.300,00	260,00
LC	70,00	3,00	15,00	1.050,00	30,00	3,00	15,00	450,00	210,00			450,00	90,00
Liquids	45,00	2,00	7,00	315,00	25,00	2,00	7,00	175,00	90,00			175,00	50,00
Rev. Opt	30,00	-	10,00	300,00	-	-	-	-	-			-	-
Rev. Oft	30,00	-	20,00	600,00	-	-	-	-	-			-	-
			TOTAL	6.290,00			TOTAL	4.550,00	1.630,00			4.550,00	1.450,00
			TOTAL BENEFICI	4.660,00			TOTAL BENEFICI	3.100,00				3.100,00	
									TOTAL B+W				
									7.760,00				

ANNEX 5: Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall

Dilluns, 27 de gener de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 17 de gener de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall de Barcelona i província per als anys 2013-2014

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall de Barcelona i província subscrit per AECOP, AECO, CCOO-FITEQA i UGT-FCTCHTJ el dia 8 de gener de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall de Barcelona i província per als anys 2013-2014 al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE OPTICA AL DETALL DE BARCELONA Y PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2013 Y 2014.

**CAPITULO 1
CONDICIONES GENERALES****Artículo 1. 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 provincia de Barcelona, tengan o no su domicilio social en la misma, estén dedicados al comercio de óptica al menor, cualquiera que sea su ubicación, incluidas las grandes superficies y centros comerciales, con sus talleres anejos de montaje, manipulación, mantenimiento y reparación.

Artículo 2. Ámbito temporal y determinación de las partes

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 desde el 1 de enero de 2013 hasta 31 de diciembre de 2014 sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2013.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio tres meses antes de finalizar su vigencia. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo Convenio colectivo del sector de comercio de óptica al menor de Barcelona y su provincia.

Determinación de las partes: Son partes firmantes del convenio, de un parte los gremios de comercio de ópticas AECO y AECOP, y de la otra la Federació d'Indústries Tèxtil-Piel, Químiques i afins de CCOO de Catalunya (FITEQA-CCOO) y la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, Hosteleria, Turisme i Joc (UGT-FCTCHTJ), que se reconocen mutuamente legitimidad para negociar el presente Convenio colectivo de trabajo.

Artículo 3. Prórroga

El presente Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción, si no es denunciado antes de su vencimiento, por una de las partes, con una antelación mínima de un mes y por comunicación escrita a la otra parte.

Dilluns, 27 de gener de 2014

Artículo 4. 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 5. Vinculación a la totalidad

Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. 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.

CAPITULO 2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Organización

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

En el marco de la organización del trabajo el empresario deberá garantizar la seguridad y 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 esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Con carácter previo a la introducción de nuevas tecnologías o a la modificación de las condiciones de trabajo motivadas por cambios en la organización del mismo, deberá realizarse una evaluación de los riesgos que puedan originar tales cambios.

Artículo 7. Pluralidad de funciones

Con absoluto respeto del grupo, función y salario y con carácter no habitual, todos los trabajadores/as 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 los Artículos 39 y 41 del Estatuto de los trabajadores.

CAPITULO 3 JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 8. 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 1.770 para el presente año 2.014; 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.

Dilluns, 27 de gener de 2014

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.

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.

4. Se tendrá derecho a las siguientes reducciones de jornada:

a) 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 una hora diaria. Asimismo, y sin perjuicio del anterior permiso tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

b) En los supuestos de lactancia de un hijo menor de nueve meses, ya se trate de supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, quien disfrute de este derecho, por su voluntad, podrá sustituir el derecho regulado en el Art. 12.c) del presente convenio colectivo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, y que de común acuerdo entre empresa y trabajador podrá acumularse en cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

La concreción y la determinación del periodo de disfrute de los derechos previstos en los apartados 8.4.a-b-c) del presente Convenio colectivo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. En los supuestos regulados en los apartados 8.4.b y 8.4.c el trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello en el Art. 139 de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social.

d) La trabajadora víctima de violencia de género o las víctimas del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

e) El ejercicio de los derechos contemplados en el Art.8.4 del presente convenio colectivo no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador. Cuando finalicen las reducciones de jornada el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo con su jornada laboral anterior a las mismas.

Las reducciones de jornada contempladas en el Art. 8.4 serán compatibles con el contrato a tiempo parcial, y se reconocerán tanto a los matrimonios como a las parejas de hecho.

Dilluns, 27 de gener de 2014

Artículo 9. Calendario irregular y jornada flexible

Durante los períodos punta de producción, en una cuantía máxima de 8 semanas al año, las empresas podrán ampliar la jornada habitual del trabajador, hasta el tope máximo de 9 horas diarias.

El período punta de producción se notificará al trabajador con 7 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/as. En caso de desacuerdo, la recuperación se efectuará dentro de los 3 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 trabajadores/trabajadoras con jornada reducida por motivo del disfrute de los derechos establecidos en la ley y en el presente convenio colectivo, originados por razones de salud y seguridad en el trabajo, discapacidad, disfrute de la maternidad o paternidad de forma parcial, cuidado de menores, o familiares, embarazo o periodos de lactancia, nacimiento de hijos/as prematuros o de hijos/as que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, o por la condición de víctima de violencia de género, entre otros.

Artículo 10. Descanso semanal

Se establece un descanso semanal de 1 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 11. Vacaciones

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

a) Las vacaciones serán de 30 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/a con 1 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 aquellos, 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 1 año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso, el trabajador/a disfrutará de la parte proporcional correspondiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o por decisión de la víctima de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute de los períodos de suspensión que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Dilluns, 27 de gener de 2014

Los días de baja por IT (Incapacidad temporal) con hospitalización producidos en los periodos de vacaciones no se contabilizarán como disfrutados por los trabajadores, debiendo disfrutarse en las mismas condiciones que el apartado anterior.

Artículo 12. 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) Por matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de hecho del trabajador o trabajadora, 15 días naturales. Este derecho también se reconocerá a las parejas de hecho que hayan adquirido tal condición conforme a la normativa en vigor aplicable a las mismas en cada Comunidad Autónoma. La acreditación de tal situación ante el empresario se corresponderá con la necesidad de demostrar el cumplimiento de los requisitos formales exigidos para la válida constitución de las parejas de hecho.

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

b) Dos días por el nacimiento de hijo o hija, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de inscripción en el Registro Civil y que podrá ampliarse en dos más en caso de intervención quirúrgica (cesárea). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a una distancia superior a 150 KM. al efecto, el plazo será de cuatro días.

Asimismo 2 días en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de hijo/a a contar desde la fecha de su libramiento. En caso que, por este motivo, el trabajador necesitara desplazarse a una distancia superior a 150 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo se alarga a 4 días.

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 un hora diaria.

c) Los trabajadores, en supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento tendrán para lactancia del menor de nueve meses, derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores/as que tengan derecho a la reducción de la jornada diaria prevista en el Art. 8.4.b) del presente convenio colectivo, podrán sustituirla a su voluntad, mediante acuerdo Empresa/trabajador/a, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente, que deberá ser disfrutado necesariamente a continuación del permiso, por maternidad o paternidad.

La concreción y la determinación del periodo de disfrute del permiso previsto en el presente Art. 12.C corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

El disfrute de este derecho será compatible con la jornada reducida, sin que suponga una reducción del mismo.

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

e) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que podrán ampliarse a 4 días cuando medie la necesidad de desplazamiento a una distancia superior a 150 Km. del domicilio habitual del trabajador. Cuando afecte a padres, hijos, o cónyuge, se ampliará en un día más.

En situaciones excepcionales (fallecimiento) podrá ampliarse esta licencia sin retribución, mediante acuerdo entre trabajador/a y empresa.

Dilluns, 27 de gener de 2014

En el caso de enfermedad grave con o sin hospitalización, se realizarán los días a lo largo del periodo de la enfermedad si así lo solicita el trabajador con previa fijación de dichos días.

f) La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

g) 2 días por traslado del domicilio habitual.

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

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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% de las horas laborales en un período de 3 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.

j) 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.

k) Por el tiempo indispensable con un máximo de tres veces al año para acompañar a consultorio o visita médica a un pariente de primer grado que por razones de edad no pueda valerse por sí mismo siempre y cuando el horario sea coincidente con el de su jornada laboral.

l) Las licencias contempladas en el presente artículo 12 se aplicarán igualmente en caso de convivencia probada entre personas de distinto sexo o del mismo sexo, y de las parejas de hecho, siempre y cuando dicha situación se haya justificado explícitamente a la empresa con anterioridad

Artículo 13. 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 12, gozarán de 1 día más de vacaciones a disfrutar de mutuo acuerdo con la empresa, durante el año siguiente.

El trabajador/a podrá elegir el día, avisando con una antelación mínima de 15 días, siempre que no afecte a la organización del centro.

CAPITULO 4 CONTRATACIÓN

Artículo 14. Contrato de trabajo en prácticas

14.1 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, que habiliten para el ejercicio profesional de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, dentro de los 5 años siguientes, o 7 cuando se trate de un trabajador discapacitado, a la terminación de los correspondientes estudios.

14.2 Duración. Mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de 2 años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

14.3 Período de prueba. 2 meses para todas las titulaciones de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3, y 1 mes para titulaciones de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.

Dilluns, 27 de gener de 2014

14.4 Retribución. Para Aquellas categorías cuya retribución específica no esté contemplada en la tabla salarial en su condición de prácticas, el salario será del 75% para el primer año de contratación y del 85% para el segundo año, del salario fijado en la tabla salarial para la categoría correspondiente de la tabla salarial.

14.5 Para el resto de cuestiones no previstas en el presente convenio se estará a lo previsto en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Contrato de trabajo para la formación y aprendizaje

15.1 Ámbito. Para todos los trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

Conforme a la disposición transitoria cuarta del RD 1529/2012, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores. En caso de acudir a esta posibilidad la empresa deberá recabar informe previo de los representantes de los trabajadores.

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

15.3 Duración. Mínimo 1 año, pudiéndose prorrogar por seis meses hasta por dos veces mediante acuerdo de las partes hasta un máximo de 3 años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

15.4 Retribución y jornada. Percibirán el salario correspondiente al puesto de trabajo en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que pueda ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, será del 75 por ciento, durante el primer año, y del 85 por ciento, durante el segundo y tercero, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

15.5 Para el resto de cuestiones no previstas en el presente convenio se estará a lo previsto en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre."

Artículo 16. Contratos de duración determinada, contrato de relevo y jubilación parcial, y promoción profesional

1. Contratos de duración determinada:

a) 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 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

b) Los contratos de duración determinada que celebre la empresa se someterán a la regulación establecida en los Artículos 8.2, 15 y 48.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará 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.

c) Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por

Dilluns, 27 de gener de 2014

empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada adquirirán la condición de trabajadores fijos. En el supuesto de que la encadenación de contratos con la misma o análoga causa y/o para realizar la misma actividad productiva lo sea de contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder de 12 meses en un período de 18.

Igual regla regirá en aquellos supuestos en que en un mismo puesto de trabajo sea cubierto mediante la encadenación de dos o más contratos temporales, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. En este caso se transformará en indefinido el contrato del trabajador que, en el momento de superarse los plazos indicados anteriormente, estuviere ocupando el puesto de trabajo en cuestión. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación al contrato que se encontrare vigente a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Lo dispuesto en el presente apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

2. Contrato de relevo y Jubilación Parcial:

Teniendo en cuenta las características del sector y los procesos de renovación de plantillas que se producen en las empresas, puede resultar de interés la utilización de los contratos de relevo.

El contrato de relevo realizado con un trabajador/a, está asociado a la jubilación parcial de otro trabajador de la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para los trabajadores afectados.

A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial de trabajadores próximos a la edad de jubilación, por otros trabajadores bien temporales o que ya están contratados en la empresa, o bien desempleados de nuevo ingreso. Paralelamente, a los trabajadores próximos a la edad de jubilación les permite acceder a ésta de manera parcial y, al mismo tiempo, se fomenta el empleo de nuevos trabajadores.

Se entiende por trabajador relevado, aquel que concierta con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida siempre que el trabajador reúna los requisitos establecidos en el Art. 166.2 de la Ley General de Seguridad Social.

El trabajador relevado pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, que podrá ser, como mínimo del 25% y que podrá estar concentrada en un periodo temporal concreto del año. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con la pensión de la S.S. que se reconozca al trabajador/a en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato con dichos trabajadores, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera un contrato de duración determinada en la misma empresa (trabajador/a relevista).

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del Art. 12 del ET, a este trabajador relevista la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del Art. 12 del ET, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En cuanto a la jornada, y salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con el trabajador sustituido o relevado. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o ser simultáneo.

Dilluns, 27 de gener de 2014

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido, en todo caso deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el Art. 166.2 e) de la Ley General de Seguridad Social.

3. Promoción profesional:

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se respetarán en la empresa lo establecido en dicha ley respecto a los criterios de promoción interna y ascensos, 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.

CAPITULO 5 CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17. Conceptos retributivos

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

- a) Salario base.
- b) Complemento de Vinculación Consolidado (antes Antigüedad).
- c) Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 18. Salario base e incremento salarial

El salario será el establecido, para cada categoría, en las tablas salariales anexas, que tendrá la consideración de salario base mínimo del sector habiéndose establecido los siguientes incrementos sobre las mismas:

Salario 2013 y 2014. Las tablas salariales para los años 2013 y 2014., con vigencia desde el día 1 de enero de 2013, serán las que regían en las Tablas Salariales a 31.12. 2012. Dichas tablas se recogen en el ANEXO 1 del presente convenio colectivo.

Artículo 19. Antigüedad

A partir del 31 de diciembre de 2008 desaparece el concepto de antigüedad, siendo este sustituido por un nuevo concepto denominado Complemento de vinculación consolidado.

A partir del 1 de enero de 2009 todos los trabajadores de nueva incorporación no tendrán derecho al Complemento de Vinculación Consolidado.

Dicho complemento de vinculación estará formado por, la cantidad económica de antigüedad que cada trabajador/a percibía por este concepto, más la parte proporcional que haya generado hasta el 31 de diciembre de 2008 respecto al vencimiento de un nuevo trienio. Dichas cuantías no serán compensables ni absorbibles, y sí revalorizables cada año con el incremento del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, revisable si procede al alza al IPC real.

Artículo 20. 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 30 de junio de cada año.
- c) Navidad: que se abonará el 22 de diciembre de cada año.

Cada una de las citadas gratificaciones extraordinarias serán retribuidas por un mes de salario base más el Complemento de Vinculación para quien lo perciba.

Dilluns, 27 de gener de 2014

Artículo 21. Cláusula de revisión salarial

Se mantiene en suspenso la revisión salarial prevista en el anterior convenio colectivo durante el año 2014, para su consideración y, en su caso modificación, durante el proceso de negociación del próximo convenio. Se mantiene entre comillas el texto que existía en dicha cláusula para el año 2008 con el objeto de facilitar su análisis en futuros convenios.

"En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre 2008 una variación superior respecto al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2008 sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial para el año 2009".

Artículo 22. Dietas y desplazamientos

Se establece una media dieta de 10,66 EUR y una dieta entera de 20,83 EUR para aquellos trabajadores que, por necesidades de la empresa, hayan de desplazarse de su centro de trabajo habitual, siempre que el desplazamiento les impida efectuar la comida en su domicilio.

Aquellos trabajadores que se encuentren afectados por lo establecido anteriormente tendrán derecho a la compensación del mayor gasto que le suponga dicho desplazamiento. Si resulta necesaria la utilización del vehículo propio, se compensará con la cantidad de 0,28 EUR por kilómetro recorrido.

Las presentes cantidades se actualizarán conforme a los incrementos establecidos en el presente convenio.

CAPITULO 6 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 23. Clasificación profesional

23.1 Principios generales.

1) A los efectos del presente convenio se entiende por sistema de clasificación profesional, la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa se contempla la inclusión de los trabajadores/as en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectas por este convenio.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes criterios, conocimientos, funciones y tareas en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos de contrato de trabajo.

2) Los trabajadores/as de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o en su caso, ejecutadas y las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

3) Con carácter general el trabajador/a desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas complementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forma parte.

El personal afectado por el presente convenio podrá desarrollar funciones correspondientes a diferentes grupos profesionales, sin más limitación que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en proporción al tiempo de la jornada laboral dedicado a cada grupo profesional abarcado.

4) A los efectos del presente convenio se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

Conocimientos: El grado de preparación teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.

Dilluns, 27 de gener de 2014

a) Iniciativa/ Autonomía: El grado de independencia que el trabajador/a tiene en la programación y procedimiento para realizar un determinado proceso de trabajo así como la sujeción a directrices o normas establecidas para el desarrollo de la función.

b) Capacidad de dirección: El grado de independencia preciso para organizar, distribuir y centralizar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo determinado de los trabajadores/as que lo han de llevar a cabo.

c) Responsabilidad: El grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

La inclusión de trabajadores/as dentro de cada grupo profesional será el resultado de valorar la complejidad de las tareas realizadas, las titulaciones en su caso requeridas y de la ponderación global de los factores señalados en el punto anterior, sin que exista incompatibilidad alguna para que el trabajador/a desarrolle funciones comprendidas en distintas áreas, dada la específica estructura de las empresa del sector, derivada de su tamaño o circunstancias concretas.

Artículo 23.2 Grupos profesionales y niveles retributivos.

Grupo profesional I:

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

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

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

2. Funciones. En este grupo profesional se incluyen las siguientes:

- Director/a
- Óptico/a Diplomado/a Regentando

3. Nivel retributivo. Les corresponde el nivel retributivo 1.

Grupo profesional II:

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

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

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional "1" o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

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

2. Funciones. En este grupo profesional se incluyen las siguientes:

- Jefe/a Superior
- Contactólogo-Óptico/a Diplomado/a
- Encargado/a de tienda

Dilluns, 27 de gener de 2014

Nivel retributivo. Les corresponde el nivel retributivo 2

Grupo Profesional III:

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, requieren un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Funciones: - En este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías:

- Jefe/a de sección
- Optometrista-Óptico/a Diplomado/a
- Audioprotesista
- Analista
- Dependiente/a mayor
- Encargado/a de taller

Nivel retributivo. Les corresponde el nivel retributivo 3.

Grupo profesional IV:

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

2. Funciones. En este grupo profesional se incluyen las siguientes:

- Oficial/a de 1ª Administrativo
- Programador/a
- Óptico/a Diplomado/a en Prácticas
- Dependiente/a de 1ª
- Oficial/a de 1ª de Taller
- FP audioprotesista

3. Nivel Retributivo. Les corresponde el nivel retributivo 4.

Grupo Profesional V:

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

Aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requiera adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Funciones. En este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías:

- Oficial/a de 2ª Administrativo/a
- Dependiente/a de 2ª
- Cajero/a
- Oficial/a de 2ª Taller
- Encargado de Almacén
- FP Óptica

Dilluns, 27 de gener de 2014

3. Nivel retributivo. Les corresponde el nivel retributivo 5.

Grupo Profesional VI:

1. Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación. Aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Funciones. En este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías:

- Auxiliar Administrativo/a 1ª
- Ayudante de tienda
- Auxiliar de almacén
- Ayudante de taller
- Ascensorista
- Conserje
- Repartidor/a
- FP óptica-Audioprotésista prácticas

3. Nivel retributivo. Les corresponde el nivel retributivo 6.

Grupo profesional VII:

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

2. Funciones: En este grupo profesional se incluyen las siguientes:

- Limpieza
- Auxiliar Administrativo 2ª
- Mozo/a de tienda
- Mozo/a de taller
- Mozo/a de Almacén
- Contratos de Formación

3. Nivel retributivo. Les corresponde el nivel retributivo 7.

Al cumplirse tres años de permanencia en la Empresa el trabajador/a que esté en el nivel 7 pasará al nivel 6 automáticamente.

CAPITULO 7

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS

Artículo 24.1 Suspensión de contrato por maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de discapacidad del hijo/a la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Dilluns, 27 de gener de 2014

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente del presente convenio colectivo

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de 6 años o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar acreditadas por los servicios sociales, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menos a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción, o acogimiento múltiple o discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere en el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados en los términos que se reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 24.2. Suspensión de Contrato por Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Art. 45.1.d. del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Si la legislación en vigor aumentara el periodo de tiempo correspondiente a esta causa suspensiva durante la vigencia del convenio colectivo, quedará incrementado en la misma medida el periodo suspensivo regulado en el presente artículo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el Art. 25.1 del presente convenio colectivo.

Dilluns, 27 de gener de 2014

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

Artículo 24.3 Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La totalidad del periodo de suspensión computará a todos los efectos legales, y la trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo, así como a participar en los cursos de formación que realice la empresa durante el periodo de suspensión.

Esta medida será alternativa a otras reconocidas a la trabajadora víctima de violencia de género como la relativa al derecho a la movilidad geográfica reconocido en el artículo 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores o las previstas en el presente convenio.

Artículo 25. Excedencias

Artículo 25.1. Excedencia Voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Antes de la finalización de la excedencia voluntaria el trabajador deberá solicitar por escrito el reingreso, viniendo obligada la empresa a contestar igualmente por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que pudieran producirse en la empresa.

En caso de que no existiese vacante en su grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En todo caso, la empresa deberá informar por escrito al trabajador/a de las distintas vacantes que se vayan produciendo en la empresa.

Artículo 25.2. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar a partir de la finalización de la baja maternal o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Dilluns, 27 de gener de 2014

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

CAPÍTULO 8 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 26. 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 y salud 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/as 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/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse 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 laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Dilluns, 27 de gener de 2014

Con el objetivo, por tanto, de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará un plan de prevención de riesgos laborales. Dicho plan de prevención será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiendo que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención serán:

a) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo, incluidos los psicosociales. Tales riesgos deberán ser objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos laborales.

b) La planificación de la actividad preventiva cuando los resultados de la evaluación de riesgos pongan de manifiesto situaciones de riesgo.

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

26.1 Principios generales:

26.1.1 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, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tomar en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

26.2 Delegados de prevención:

26.2.1 Los delegados/as 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.

26.2.2 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.

26.2.3 Será de aplicación a los delegados/as 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

Dilluns, 27 de gener de 2014

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.

26.3 Comités de seguridad y salud:

26.3.1 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/as 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.

26.3.2 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.

26.4 Comité de seguridad y salud de ámbito sectorial:

26.4.1 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.

26.4.2 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.

26.4.3 Los representantes de los trabajadores en estos Comités tendrán las competencias, facultades y garantías que la ley recoge en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

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

26.5 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:

26.6 Evaluación de riesgos:

26.6.1 En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada, dándole por reproducido en su integridad. En todo caso, el empresario/a deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Dilluns, 27 de gener de 2014

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución conforme al plan de prevención.

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

26.7 Vigilancia de la salud:

26.7.1 El empresario/a garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

26.7.2 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.

26.7.3 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.

26.7.4 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.

26.8 Protección de la maternidad:

26.8.1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el Art. 16 de la Ley 31/1995 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

26.8.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario/a deberá determinar, previa consulta con lo/las representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Dilluns, 27 de gener de 2014

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

26.8.3 Si ello no fuera posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

26.8.4 Lo dispuesto en los artículos 26.8.1 y 26.8.2 del convenio colectivo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores en los términos que establece la Ley.

26.9 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 delegados de prevención o el Comité de empresa.

En todo caso, la dirección de la empresa: a) Notificará por escrito a los Delegados de Prevención los cambios que tenga proyectado realizar respecto a la elección de las Mutuas, y les suministrará la información necesaria para evaluar la gestión de las mismas; b) Informará a los delegados de prevención sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua o entidades especializadas en calidad de servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.

26.10 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral:

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

Dilluns, 27 de gener de 2014

CAPITULO 9 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27. Potestad sancionadora

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

Artículo 28. Clases de faltas

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

Artículo 29. Faltes leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en 1 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/as 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 1 día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 30. Faltas graves

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en 1 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/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as 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.

Dilluns, 27 de gener de 2014

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 2 días en 6 meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 31. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de 2 días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en 1 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 durante la jornada laboral, así como la competencia desleal en la actividad de la misma en cualquier supuesto.
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/las compañeros/as 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/las compañeros/as 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 lo/las compañeros/as 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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior/a de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
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 cuando repercutan negativamente en el 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.
16. Los tratos discriminatorios por razón de sexo consistentes en acoso por razón de sexo y acoso sexual.
17. El acoso moral y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Dilluns, 27 de gener de 2014

Artículo 32. 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/a, 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 33. 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 3 días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 34. Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para:

Faltas leves: a los 10 días.

Faltas graves: a los 20 días.

Faltas muy graves: a los 60 días.

Todos ellos contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

CAPITULO 10 DERECHOS SINDICALES

Artículo 35. Derechos sindicales

Quedan reconocidos a los/las delegados de personal y miembros del Comité de empresa los derechos establecidos en la legislación laboral vigente y en concreto los siguientes:

Los representantes unitarios de los/las trabajadores y a los delegados sindicales del Art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical tendrán las siguientes competencias:

1. Derecho a ser informados y consultados por el empresario/a sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario a los representantes, a fin de que éstos tengan conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y los representantes actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. Los/las representantes tendrán derecho a ser informados/as trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

Dilluns, 27 de gener de 2014

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. Los/las representantes, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Asimismo, lo/las representantes tendrán derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. Los representantes tendrán derecho a ser informados y consultados sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informados trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Podrán igualmente solicitar información con carácter anual respecto al número de ópticos contratados por la empresa, así como sobre los convenios administrativos que puedan celebrarse entre la empresa y las Universidades, Institutos o Escuelas, tanto en el ámbito de la formación, como con relación a la transferencia de tecnología.

Asimismo, tendrán derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrán derecho a ser informados o de riesgo para el empleo.

Los representantes tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario/a a lo representantes, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario/, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de

Dilluns, 27 de gener de 2014

poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de los/ representantes pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

7. Los representantes tendrán también ejercerán una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

CAPITULO 11 OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 36. Cláusula de no absorción ni compensación.

Los incrementos pactados en el presente convenio no podrán ser compensados ni absorbidos con mejoras salariales que vinieran percibiendo los trabajadores, salvo acuerdo contrario entre las partes.

Artículo 37. Enfermedad y Accidentes

Las empresas abonaran durante el período de incapacidad temporal a sus empleados en baja por enfermedad 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 y/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 persona.

Artículo 38. 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 aprobará un reglamento de funcionamiento, y se reunirá al menos, una vez cada 3 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.

Dilluns, 27 de gener de 2014

Artículo 38.Bis. Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades.

Así mismo se acuerda que los integrantes de la Comisión Mixta, serán los mismos que compongan la Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades. Dicha Comisión Paritaria atenderá las consultas que pudieran surgir sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades (Ley 3/2007). Y tendrá las siguientes competencias:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres. En base a las conclusiones obtenidas, se propondrá la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

CAPITULO 13 PLANES DE IGUALDAD

Artículo 39. Criterios respecto al establecimiento de planes y medidas de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán acordarse con los/las representantes legales de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En las Empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, se deberá negociar un Plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores.
3. Así mismo las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.
4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO 14. INAPLICACIÓN

Artículo 40. Inaplicación colectiva de las condiciones del convenio.

1. Sujetos Legitimados

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos el presente artículo, a la inaplicación de las condiciones de trabajo especificadas en el art.82.3 ET, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas se determinará conforme a las previsiones del Art. 41.4 del ET. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial del inicio del periodo de consultas. A tales efectos la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o sus representantes su intención de iniciar un procedimiento de descuelgue.

Dilluns, 27 de gener de 2014

2. Procedimiento

a) La decisión de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art.82.3 ET deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días, salvo prórroga del mismo por acuerdo de las partes.

El inicio del periodo de consultas se iniciará a solicitud del empresario, quien comunicará por escrito este extremo a la representación de los trabajadores y simultáneamente a la Comisión Mixta del Convenio colectivo, con inclusión en ambos casos de los documentos a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance, la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la no aplicación mediante el recurso a otras medidas de flexibilidad interna previstas en la ley y en el presente convenio colectivo que pudieran resultar menos intensas, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Dicho período vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo, acompañada de una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

b) De lograrse, el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, así como una comisión de seguimiento de lo acordado integrada por ambas partes a fin de velar por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, así como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación, siendo necesario proceder a la revisión del acuerdo por el caso de que estas últimas desaparecieran. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión mixta.

c) El acuerdo de inaplicación, de lograrse, no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio colectivo, o, en su caso, en el Plan de igualdad aplicable a la empresa, puestas en garantía del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o de la eliminación de discriminaciones por razón de género, o en virtud de acciones positiva.

d) En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a mediación en el marco de la Comisión Mixta del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar de que la discrepancia le fuera planteada. A estos efectos deberá remitirse a la misma junto con el escrito en el que se solicitó su intervención, la misma documentación aportada durante el periodo de consultas, así como los documentos justificativos del inicio de dicho período.

Cuando la comisión mixta no consiguiera un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos de descuelgue de convenios, previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

3. Causas para la inaplicación y su acreditación.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es notablemente inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La comunicación del inicio de periodo de consultas deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá una Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud y un informe sobre la proporcionalidad, adecuación y funcionalidad de la medida adoptada para hacer frente a la necesidad planteada por la empresa.

Dilluns, 27 de gener de 2014

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2, 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.

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.

Tercera. Solución de conflictos extrajudiciales

Las partes firmantes, 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 laboral, 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), e inaplicación de las condiciones laborales contenidas en el presente convenio (Art. 82.3) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta

La formación continua ejerce una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del conjunto de puestos de trabajo, de mejora de las competencias y cualificación de los trabajadores y trabajadoras, indispensable para fortalecer la situación de competitividad de las empresas, así como de adaptación a las nuevas realidades productivas para mantener la empleabilidad y la posibilidad de promoción profesional.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio suscriben en todos sus términos el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito funcional y territorial del mencionado convenio, por este motivo se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, compuesta por 4 representantes de la parte empresarial y 4 representantes de la parte social, con la finalidad de elaborar estudios sobre la evolución del sector y la detección de necesidades formativas, tendentes a dinamizar y promover planes de formación dirigidos a las empresas y trabajadores del sector.

Quinta

Las partes firmantes recomiendan a las empresas establecer programas de información para impulsar la movilidad de las trabajadoras, tanto vertical como horizontal, así como fomentar y establecer planes de formación para las trabajadoras en profesiones y tareas en las que estén subrepresentadas, y especialmente para los puestos de supervisión y dirección.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2013 (EUR)

NIVEL 1	
Director/a	1.743,78
Óptico/a diplomado/a Regentando	1.743,78
NIVEL 2	
Jefe/a superior	1.600,95
Contactólogo-Óptico/a diplomado/a	1.600,95
Encargado/a de tienda	1.600,95
NIVEL 3	
Jefe/a de sección	1.516,06
Optometrista-Óptico/a Diplomado/a	1.516,06
Audioprotésista	1.516,06
Analista	1.516,06
Dependiente/a mayor	1.516,06
Encargad/a de taller	1.516,06

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 27 de gener de 2014

NIVEL 4	
Oficial/a de 1ª administrativo/a	1.363,18
Programador/a	1.363,18
Óptico/a diplomado/a en prácticas	1.363,18
Dependiente/a de 1ª	1.363,18
Oficial/a de 1ª de taller	1.363,18
FP: Audioprotesista	
NIVEL 5	
Oficial/a de 2ª administrativo/a	1.147,65
Dependiente/a de 2ª	1.147,65
Cajero/a	1.147,65
Oficial/a de 2ª de taller	1.147,65
Encargado/a de almacén	1.147,65
FP Óptica	
NIVEL 6	
Auxiliar administrativo/va 1ª	1.051,67
Ayudante de tienda	1.051,67
Auxiliar de almacén	1.051,67
Ayudante de taller	1.051,67
Ascensorista	1.051,67
Conserje	1.051,67
Repartidor/a	1.051,67
FP Óptica-Audioprotesista en prácticas	
NIVEL 7	
Limpieza	881,82
Mozo/a de tienda	881,82
Mozo/a de taller	881,82
Mozo/a de almacén	881,82
Contratos de Formación	881,82
Auxiliar administrativo/va 2ª	

ANEXO 2
TABLA SALARIAL 2014 (EUR)

NIVEL 1	
Director/a	1.743,78
Óptico/a diplomado/a Regentando	1.743,78
NIVEL 2	
Jefe/a superior	1.600,95
Contactólogo-Óptico/a diplomado/a	1.600,95
Encargado/a de tienda	1.600,95
NIVEL 3	
Jefe/a de sección	1.516,06
Optometrista-Óptico/a Diplomado/a	1.516,06
Audioprotesista	1.516,06
Analista	1.516,06
Dependiente/a mayor	1.516,06
Encargad/a de taller	1.516,06
NIVEL 4	
Oficial/a de 1ª administrativo/a	1.363,18
Programador/a	1.363,18
Óptico/a diplomado/a en prácticas	1.363,18
Dependiente/a de 1ª	1.363,18
Oficial/a de 1ª de taller	1.363,18
FP Audioprotesista	
NIVEL 5	
Oficial/a de 2ª administrativo/a	1.147,65
Dependiente/a de 2ª	1.147,65
Cajero/a	1.147,65
Oficial/a de 2ª de taller	1.147,65

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 27 de gener de 2014

Encargado/a de almacén	1.147,65
FP Óptica	
NIVEL 6	
Auxiliar administrativo/va 1ª	1.051,67
Ayudante de tienda	1.051,67
Auxiliar de almacén	1.051,67
Ayudante de taller	1.051,67
Ascensorista	1.051,67
Conserje	1.051,67
Repartidor/a	1.051,67
FP Óptica-Audioprotesista en prácticas	
NIVEL 7	
Limpieza	881,82
Mozo/a de tienda	881,82
Mozo/a de taller	881,82
Mozo/a de almacén	881,82
Contratos de Formación	881,82
Auxiliar administrativo/va 2ª	

Barcelona, 17 de gener de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

ANNEX 6: Estatuts de la societat limitada

**ESTATUTOS DE SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD
LIMITADA**

TITULO I.

DENOMINACIÓN, OBJETO, DOMICILIO Y DURACIÓN.

ARTÍCULO 1º.- Denominación

La sociedad se denominará "----- Sociedad de Responsabilidad limitada".

Se regirá por los siguientes estatutos y en cuanto en ellos no esté previsto, por las disposiciones legales que le sean aplicables (LSRL, LSA, RRM).

ARTÍCULO 2º.- Objeto

La sociedad tendrá por objeto (descripción de la actividad a la que se va a dedicar la sociedad):

- 1-----
- 2-----
- 3-----
- 4-----

ARTÍCULO 3º.- Domicilio y Nacionalidad

La sociedad tiene nacionalidad española y fija su domicilio en Soria, C/-----.

Pudiendo ser trasladada a cualquier lugar por acuerdo de los socios. La administración podrá decidir la creación, supresión y traslado de sucursales.

ARTÍCULO 4º. Duración

La duración de la sociedad será indefinida, dando comienzo a sus operaciones sociales desde el día de hoy con sujeción a lo dispuesto en el art. 11.3 de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

TÍTULO II.

CAPITAL Y PARTICIPACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 5º.- Capital

El capital social es de ----- euros (como mínimo 3.005,06 Euros).

Estará dividido en un total de ----- participaciones sociales, de ----- euros de valor nominal cada una de ellas, acumulables e indivisibles, que no podrán incorporarse a títulos negociables y estarán totalmente desembolsadas.

ARTICULO 6º.- Copropiedad, usufructo y prenda de acciones.

En caso de copropiedad, usufructo o prenda de acciones, se estará a lo que sobre estos puntos dispone la vigente Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada. (Arts. 35, 36 y 37, L 2/1995, de 23 de marzo).

ARTÍCULO 7º.- Transmisión.

El régimen de la transmisión de las participaciones sociales será el vigente en la fecha en que el socio hubiera comunicado a la sociedad el propósito de transmitir o, en su caso, en la fecha de fallecimiento del socio o en la de la adjudicación judicial o administrativa. En cualquier caso, la transmisión de participaciones sociales debe constar en documento público. El adquirente de las participaciones sociales podrá ejercer los derechos de socio frente a la sociedad desde que ésta tenga conocimiento de la transmisión.

ARTÍCULO 8°.- Transmisión Inter vivos

Será libre la transmisión voluntaria de participaciones por actos *inter vivos* entre socios, así como la realizada en favor del cónyuge, ascendiente o descendiente del socio o en favor de sociedades pertenecientes al mismo grupo que la transmitente. La transmisión por actos *inter vivos* se regula por las siguientes reglas:

- El socio que se proponga transmitir su participación o participaciones deberá comunicarlo por escrito a los administradores, haciendo constar el número y características de las participaciones que pretende transmitir, la identidad del adquirente y el precio y demás condiciones de la transmisión.
- La transmisión quedará sometida al consentimiento de la sociedad, que se expresará mediante acuerdo de la Junta General, previa inclusión del asunto en el orden del día, adoptado por mayoría ordinaria.
- La sociedad sólo podrá denegar el consentimiento si comunica al transmitente, por conducto notarial, la identidad de uno o varios socios o terceros que adquieran la totalidad de las participaciones. No será necesaria ninguna comunicación al transmitente si concurrió a la Junta General donde se adoptaron dichos acuerdos. Los socios concurrentes a la Junta General tendrán preferencia para la adquisición. Si son varios los socios concurrentes interesados en adquirir, se distribuirán las participaciones entre todos ellos a prorrata de su participación en el capital social.
- El precio de las participaciones, la forma de pago y las demás condiciones de la operación, serán convenidas y comunicadas a la sociedad por el socio transmitente. Si el pago de la totalidad o de parte del precio estuviera aplazado en el proyecto de

transmisión, para la adquisición de las participaciones será requisito previo que una entidad de crédito garantice el pago del precio aplazado.

En los casos en que la transmisión proyectada fuera a título oneroso distinto de la compraventa o a título gratuito, el precio de la adquisición será el fijado de común acuerdo por las partes y, en su defecto, el valor real de las participaciones el día en que se hubiera comunicado a la sociedad el propósito de transmitir. Se entenderá por valor real el que determine el auditor de cuentas de la sociedad.

- El documento público de transmisión deberá otorgarse en el plazo de un mes a contar desde la comunicación por la sociedad de la identidad del adquirente o adquirentes.
- El socio podrá transmitir las participaciones en las condiciones comunicadas a la sociedad, cuando hayan transcurrido tres meses desde que hubiera puesto en conocimiento de ésta su propósito de transmitir sin que la sociedad le hubiera comunicado la identidad del adquirente o adquirentes.

ARTÍCULO 9º.- Transmisión *Mortis-causa*

La adquisición de alguna participación social por sucesión hereditaria confiere al heredero o legatario la condición de socio.

No obstante lo dispuesto los socios sobrevivientes, tienen derecho de adquisición de las participaciones del socio fallecido, apreciadas en el valor real que tengan el día del fallecimiento del socio, cuyo precio se paga al contado. El derecho de adquisición habrá de ejercitarse en el plazo máximo de tres meses a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria.

ARTÍCULO 10º.- Transmisión forzosa.

En caso de transmisión forzosa de participaciones se estará a lo dispuesto en la vigente Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada. (Art. 31, L 2/1995, de 23 de marzo).

ARTÍCULO 11º.- Libro de registro de socios.

La sociedad llevará un libro registro de socios, en el que se harán constar la titularidad originaria y las sucesivas transmisiones, voluntarias o forzosas, de las participaciones sociales, así como la constitución de derechos reales y otros gravámenes sobre las mismas. En cada anotación se indicará la identidad y domicilio del titular de la participación o del derecho o gravamen constituido sobre aquélla.

Cualquier socio podrá examinar el libro registro de socios, cuya llevanza y custodia corresponde al órgano de administración.

El socio y los titulares de derechos reales o de gravámenes sobre las participaciones sociales, tienen derecho a obtener certificación de las participaciones, derechos o gravámenes registrados a su nombre.

TITULO III.

ÓRGANOS SOCIALES

ARTÍCULO 12º.- La **sociedad actúa** por medio de:

-La junta general, o reunión de accionistas para deliberar y formar la voluntad social por el sistema de mayorías.

Los administradores, encargados de la gestión interna y de la representación de la sociedad frente a terceros.

ARTÍCULO 13º.- Junta general.

Los socios, reunidos en Junta General, decidirán por la mayoría, los asuntos propios de la competencia de la Junta

Todos los socios, incluso los disidentes y los que no hayan participado en la reunión, quedan sometidos a los acuerdos de la junta general.

ARTÍCULO 14º.- Clases.

Las juntas pueden ser ordinarias, y universales. Será ordinaria la junta general que debe reunirse dentro del primer semestre de cada ejercicio para censurar la gestión social, aprobar, en su caso, las cuentas, balance y memoria del ejercicio anterior, y resolver sobre la aplicación del resultado, sin perjuicio de poder tratar sobre cualquier otro asunto de su competencia; y universal cuando esté reunido la totalidad del capital social y los asistentes acepten por unanimidad su celebración, sin necesidad de previa convocatoria, acordando el orden del día.

ARTÍCULO 15º.- Régimen.

El régimen de constitución y funcionamiento de las Juntas Generales será el previsto por la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

ARTÍCULO 16º. Convocatoria.

La Junta General será convocada por los administradores y, en su caso, por los liquidadores de la sociedad.

Los administradores convocarán la Junta General para su celebración dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio con el fin de censurar la gestión social, aprobar, en su caso, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado.

Si estas Juntas Generales no fueran convocadas dentro del plazo legal, podrán serlo por el juez de Primera Instancia del domicilio

social, a solicitud de cualquier socio y previa audiencia de los administradores.

Los administradores convocarán asimismo la Junta General siempre que lo consideren necesario o conveniente y, en todo caso, cuando lo soliciten uno o varios socios que representen, al menos, el 5 por 100 del capital social, expresando en la solicitud los asuntos a tratar en la junta. En este caso, la Junta General deberá ser convocada para su celebración dentro del mes siguiente a la fecha en que se hubiere requerido notarialmente a los administradores para convocarla, debiendo incluirse necesariamente en el orden del día los asuntos que hubiesen sido objeto de solicitud.

Si los administradores no atienden oportunamente a la solicitud, podrá realizarse la convocatoria por el juez de Primera Instancia del domicilio social, si lo solicita el porcentaje del capital social indicado anteriormente y previa audiencia de los administradores.

En caso de muerte o de cese del administrador único, de todos los administradores que actúen individualmente, de alguno de los administradores que actúen conjuntamente, o de la mayoría de los miembros del consejo de administración sin que existan suplentes, cualquier socio podrá solicitar del juez de Primera Instancia del domicilio social la convocatoria de junta general para el nombramiento de los administradores. Además, cualquiera de los administradores que permanezcan en el ejercicio del cargo podrá convocar la Junta General con ese único objeto.

ARTÍCULO 17º.- Asistencia.

Todos los socios tienen derecho a asistir a la Junta General.

El socio podrá hacerse representar en las reuniones de la Junta General por medio de otro socio, su cónyuge, ascendientes, descendientes o persona que ostente el poder general contenido en

documento público con facultades para administrar todo el patrimonio que el representado tuviere en territorio nacional.

La representación comprenderá la totalidad de las participaciones de que sea titular el socio representado y deberá conferirse por escrito. Si no constare en documento público, deberá ser especial para cada junta.

ARTÍCULO 18º.- Composición.

La junta se constituirá bajo la presidencia del presidente del Consejo de Administración y, en su defecto, por el socio que elijan en cada caso los socios asistentes a la reunión. Actuará de secretario el que lo sea del consejo de administración y, en su defecto, el socio que elija la junta.

ARTÍCULO 19º.- Actas.

Todos los acuerdos sociales deberán constar en acta.

El acta incluirá necesariamente la lista de asistentes y deberá ser aprobada por la propia junta al final de la reunión o, en su defecto, y dentro del plazo de quince días, por el presidente de la junta general y dos socios interventores, uno en representación de la mayoría y otro por la minoría.

El acta tendrá fuerza ejecutiva a partir de la fecha de su aprobación.

ARTÍCULO 20º.- Funciones.

Es competencia de la Junta General deliberar y acordar sobre los siguientes asuntos:

- La censura de la gestión social, la aprobación de las cuentas anuales y la aplicación del resultado.
- El nombramiento y separación de los administradores, liquidadores y, en su caso, de los auditores de cuentas, así

como el ejercicio de la acción social de responsabilidad contra cualquiera de ellos.

- La autorización a los administradores para el ejercicio, por cuenta propia o ajena, del mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social.
- La modificación de los estatutos sociales.
- El aumento y la reducción del capital social.
- La transformación, fusión y escisión de la sociedad
- La disolución de la sociedad.

Además, la Junta General podrá impartir instrucciones al órgano de administración o someter a autorización la adopción por dicho órgano de decisiones o acuerdos sobre determinados asuntos de gestión.

ARTÍCULO 21º.- Administradores.

La sociedad será administrada por un Consejo de Administración formado por -----socios de la empresa.

El mandato de los administradores será por un plazo de 5 años.

Corresponde al Consejo de Administración la representación y dirección de la empresa judicial y extrajudicialmente; la disposición a título oneroso de su patrimonio y todas las competencias necesarias para la administración, salvo las asignadas legales o estatutariamente de modo expreso a la junta general de socios; de las que serán sólo ejecutoras.

Podrán en consecuencia, y sin otra salvedad que la indicada, realizar todos los actos, incluso los de disposición de gravamen, y los de librar, endosar, adquirir, intervenir, aceptar, cobrar, descontar y negociar letras de cambio y pagarés, cartas-órdenes, cheques, facturas y otros documentos de giro y comercio; y autorizar todos los contratos que estimen necesarios para los intereses de la sociedad.

Los administradores quedan facultados para otorgar poderes dentro de sus facultades, a terceras personas, sean o no socios, y revocarlos así como nombrar a uno o varios gerentes con las facultades que consideren convenientes.

La ejecución de los acuerdos del Consejo salvo expresa determinación en otro miembro del mismo o en el secretario corresponde al presidente.

ARTÍCULO 22°.- Separación.

Los administradores podrán ser separados de su cargo por la Junta General aún cuando la separación no conste en el orden del día.

Para el acuerdo de separación es necesaria una mayoría superior a la mitad de los votos correspondientes a las participaciones en que se divida el capital social.

ARTÍCULO 23°.-

El cargo de administrador es gratuito.

ARTÍCULO 24°.-Consejo de Administración.

El Consejo de Administración tendrá un mínimo de 3 y un máximo de 7 miembros, un presidente y un secretario.

Se reunirá siempre que lo requiera el interés de la sociedad, en el domicilio social o en cualquier otro lugar, correspondiendo convocarlo al presidente bien por iniciativa propia, bien a petición de 2 o más consejeros.

La convocatoria se debe hacer por correo certificado y al menos con 5 días de antelación, a la fecha de la reunión, indicando el lugar y los asuntos a tratar.

ARTÍCULO 26°.-Asistencia.

El Consejo sólo podrá deliberar validamente cuando concurren a él, presentes o representados, más de la mitad de los miembros del mismo.

La representación se justificará, sin perjuicio de otros modos, por carta o autorización personal, y deberá ser a favor de otro consejero.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos que ostenten los presentes y representantes.

El presidente tendrá en caso de empate voto dirimente.

ARTÍCULO 27°.-

El Consejo de Administración, con el voto de las dos terceras partes de sus componentes, podrá delegar con carácter indefinido, en uno o más de los miembros del consejo, con excepción de aquellas facultades que legalmente son indelegables.

Podrá asimismo, con igual mayoría, si lo estimara conveniente, acordar la creación de una comisión ejecutiva y fijar su composición, funcionamiento y facultades.

TITULO IV.

CUENTAS ANUALES Y APLICACIÓN DEL RESULTADO

ARTÍCULO 28°.-

El ejercicio social empezará el 1 de enero y terminará el 31 de diciembre de cada año, con excepción del primer ejercicio que comenzará el día del otorgamiento de esta escritura y terminará el 31 de diciembre del mismo año.

ARTÍCULO 29°.-

Todos los años, en el plazo máximo de 3 meses contados a partir del cierre del ejercicio social, los administradores realizarán las cuentas

anuales (el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria), el informe de gestión y la propuesta de aplicación de resultados, redactado con la máxima claridad para que pueda saberse exactamente la situación económica de la sociedad, observándose en cuanto a su contenido, verificación, auditoria y formalidades, las reglas establecidas por la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

A partir de la convocatoria de la junta general, cualquier socio podrá obtener de la sociedad, de forma inmediata y gratuita, los documentos que han de ser sometidos a la aprobación de la misma, así como el informe de gestión y, en su caso, el informe de los auditores de cuentas.

En la convocatoria se hará mención de este derecho.

Durante el mismo plazo, el socio o socios que representen al menos el 5 por 100 del capital podrán examinar en el domicilio social, por sí o en unión de experto contable, los documentos que sirvan de soporte y de antecedente de las cuentas anuales.

ARTÍCULO 30º.-

El beneficio de cada ejercicio si existiese, y se acordare su distribución se repartirá entre los socios en proporción a sus participaciones, sin perjuicio de las reservas legales, o de las voluntarias acordadas, todo ello de conformidad a la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

TÍTULO V.

MODIFICACIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTÍCULO 31º.-

Para la modificación de la sociedad, aumento o reducción de su capital, se estará a lo que disponga el artículo 53 de la Ley. Se cumplirán asimismo los requisitos de la Ley para acordar la fusión o transformación de la sociedad, su disolución o la modificación de cualquier forma de la presente escritura pública.

ARTÍCULO 32°.- Disolución.

La sociedad se disolverá por las siguientes causas:

- Por cumplimiento del término fijado en los estatutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 107.
- Por acuerdo de la junta general adoptado con los requisitos y la mayoría establecidos para la modificación de los estatutos.
- Por la conclusión de la empresa que constituya su objeto, la imposibilidad manifiesta de conseguir el fin social, o la paralización de los órganos sociales de modo que resulte imposible su funcionamiento.
- Por falta de ejercicio de la actividad o actividades que constituyan el objeto social durante tres años consecutivos.
- Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio contable a menos de la mitad del capital social, a no ser que éste se aumente o se reduzca en la medida suficiente.
- Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal.

ARTÍCULO 33°.-

En caso de disolución actuarán como liquidadores los mismos administradores, los cuales terminarán las operaciones pendientes, cobrarán los créditos y pagarán las deudas de la sociedad procediendo según determinan los artículos 59 y siguientes de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada, con las más amplias facultades legales incluidas las de otorgamiento de poderes.

Los liquidadores quedarán facultados además para formalizar y documentar públicamente las extinciones o transmisiones de cualquier obligación o contrato al que estuviera obligada la sociedad.

TÍTULO VI.

CLAUSULA COMPROMISORIA

ARTÍCULO 34°.-

Los socios quedan sometidos para todos los asuntos sociales, con renuncia expresa de su fuero propio, a la jurisdicción de los tribunales del domicilio de la sociedad.

Toda duda o cuestión sobre la eficacia, interpretación o cumplimiento de estos estatutos, bien durante la subsistencia de esta sociedad o bien en su caso durante el período de liquidación, así como toda cuestión o diferencia que se suscite entre los socios y la sociedad, o entre los primeros y los miembros del consejo, administradores, gerentes, apoderados y liquidadores en cuanto se refiera a asuntos sociales, siempre que no puedan ser resueltas por actuación estatutaria de los órganos de representación y administración de la sociedad, se resolverá por las normas de arbitraje de Derecho, regulado por la Ley de 5 de diciembre de 1988; excepción hecha de las motivadas por los acuerdos de los órganos sociales colegiados que hayan de tramitarse y revolverse con sujeción a los preceptos de la Ley.

ARTÍCULO 35°.-

La remisión que en estos estatutos se hace a las normas legales, se entenderá hecha a las sucesivas que interpreten, amplíen, condicionen, modifiquen, sustituyan o deroguen las vigentes.

En Soria a ----- de ----- de 2.005.

○ Bibliografia

1. Roberto Seoane. Aumenta la tendència de comprar por Internet [seu web]. Espanya; todo network.info: [accés 29 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.todonetwork.info/blog/aumenta-la-tendencia-de-comprar-por-internet/>
2. Ine. El comercio electrónico y el uso de las nuevas tecnologías [seu web]. Madrid; ine.es: gener de 2014 [accés 29 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259943296411&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE
3. Javier Gazquez. Las ventas “on line” en España, en la cuarta posición mundial [seu web]. Espanya; el mundo.es: 12 de febrer de 2015 [accés 29 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.elmundo.es/economia/2015/02/12/54db4eeeca4741ad788b456c.html>
4. David Alameda. El comercio electrónico crece en España a su mayor ritmo en casi seis años [seu web]. Espanya; el país.com: 1 d'abril de 2016 [accés 29 de novembre de 2016]. Disponible a: http://economia.elpais.com/economia/2016/04/01/actualidad/1459500053_449714.html
5. Celia Garcia. Negocio a la vista, óptica [seu web]. Espanya: emprendedores.es; 12 de juny de 2008 [accés 13 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.emprendedores.es/crear-una-empresa/plan-de-negocio-optica>
6. ESdiario. Los ordenadores dejarán a un tercio de la población mundial miope [seu web]. Espanya: esdiario.com; 7 d'octubre de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.esdiario.com/924459912/Al-final-de-esta-decada-un-tercio-de-la-poblacion-mundial-sera-miope.html>
7. EFE. La cuarta parte de la población mundial es miope, un porcentaje que va en aumento [seu web]. Espanya: 20 minutos.es; 4 de octubre de 2015 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.20minutos.es/noticia/2571837/0/poblacion-mundial/miopia-vista/aumento/>
8. EFE. La mitad de la población mundial será miope en 2050 [seu web]. Espanya: ideal.es; 21 de maig de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.ideal.es/sociedad/201605/21/mitad-poblacion-mundial-sera-20160520135909.html>
9. Europa press. Expertos avisan de que en 20 años el 50% de la población espanyola puede ser miope [seu web]. Madrid: la información.com; 13 d'octubre de 2016 [accés 15 de

- novembre de 2016]. Disponible a: http://www.lainformacion.com/salud/enfermedades/Expertos-avisn-poblacion-espanola-puede_0_962304746.html
10. Juana Martínez Fonseca. La “epidèmia de la miopia” ya abarca a cerca de la mitad de la población española jovent [seu web]. Madrid: acta sanitaria.com; 13 de octubre de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.actasanitaria.com/la-epidemia-la-miopia-ya-abarca-cerca-la-mitad-la-poblacion-espanola-jovent/>
 11. Miguel Ángel Bargueño. Por qué cada vez hay más miopes [seu web]. Espanya: el país.com; 25 d’abril de 2015 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: http://elpais.com/elpais/2015/04/14/buenavida/1429007036_893966.html
 12. Europa press. Expertos avisan de que en 20 años el 50% de la población espanyola puede ser miope [seu web]. Madrid: la información.com; 13 d’octubre de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.lainformacion.com/salud/enfermedades/Expertos-avisn-poblacion-espanola-puede_0_962304746.html
 13. María Sánchez-Monge. Cada vez hay más miopes [seu web]. Espanya: el mundo.es; 15 de desembre de 2009 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2009/12/14/medicina/1260819868.html>
 14. My Gafas de sol. Miopía, hipermetropia y astigmatismo, ¿Qué son estos problemas visuales? [seu web]. Espanya: my gafas de sol.com; 12 setembre de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://www.mygafasdesol.com/blog/problemas-visuales/miopia-hipermetropia-astigmatismo-problemas-visuales/>
 15. Rosa Maria García Hernandez. Alteraciones refractivas: Hipermetropía. (2) Diferentes características [seu web]. Espanya: Blogspot.com; 20 de maig de 2009 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://rosavision.blogspot.com.es/2009/05/alteraciones-refractivas-hipermetropia.html>
 16. Clínica Baviera. Presbicia: ¿Qué es? [seu web]. Espanya: Clinica Baviera.com; 4 de novembre de 2013 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.clinicabaviera.com/operacion-presbicia-que-es>
 17. Quiero ver claramente. Incidencia de la presbicia en la población [seu web]. Espanya: quiero ver claramente.com; [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.quieroverclaramente.com/ficha.aspx?id=63>
 18. EFE. La mitad de la población mundial serà miope en 2050 [seu web]. Espanya: ideal.es; 21 de maig de 2016 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a

<http://www.ideal.es/sociedad/201605/21/mitad-poblacion-mundial-sera-20160520135909.html>

19. Ramón García. ¿Qué es la hipermetropía? ¿Qué causas provocan que un ojo sea hipermetrope? ¿Qué opciones de tratamiento existen? [seu web]. Espanya: cuida tu vista.com; 14 de novembre de 2014 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://cuidatuvista.com/hipermetropia-informacion-tratamiento/comment-page-1/#comments>
20. Puerta del sol. Enfermedades oculares más frecuentes y sus tratamientos [seu web]. Chile: Puerta del sol.cl; [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.puertadelsol.cl/2012/12/07/enfermedades-oculares-mas-frecuentes-y-sus-tratamientos/>
21. EFE. El glaucoma es la segunda causa de ceguera en el mundo [seu web]. Espanya: 20 minutos.es; 12 de març de 2013 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.20minutos.es/noticia/1755902/0/glaucoma/segunda-causa/ceguera/>
22. An Pediatr. Epidemiología de la diabetes mellitus tipo 1 en menores de 15 años en España [seu web]. Espanya: analesdeperitria.org; 10 de desembre de 2013 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.analesdeperitria.org/es/epidemiologia-diabetes-mellitus-tipo-1/articulo/S1695403313005298/>
23. Es diabetes. La diabetes en España [seu web]. Espanya: esdiabetes.org; [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.esdiabetes.org/es/las-cifras-de-la-diabetes>
24. Ricardo Ruiz de Adana Pérez. Retinopatía diabética [seu web]. Madrid: fisterra; 19 de juny de 2013 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://www.fisterra.com/guias-clinicas/retinopatia-diabetica/>
25. Arturo Louro, Carmen Costa, Carmen Castiñeira. Conjuntivitis bacterianas [seu web]. Espanya: fisterra; 14 de març de 2016 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.fisterra.com/guias-clinicas/conjuntivitis-bacterianas/>
26. DMedicina. Conjuntivitis [seu web]. Espanya: Dmedicina.com; 24 d'agost de 2015 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.dmedicina.com/enfermedades/ofthalmologicas/conjuntivitis.html>
27. David Díaz Valle. Síndrome de ojo seco y degeneración macular [seu web]. Espanya: samem; 21 de febrer de 2013 [accés 16 de novembre]. Disponible a: <http://www.samem.es/sindrome-de-ojo-seco-y-degeneracion-macular/>

28. Teresa Gómez, Pablo Zaragoza, Miguel Zato. Obstrucción congénita del canal lagrimal [seu web]. Madrid: apcontinuada; 4 de juliol de 2007 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.apcontinuada.com/es/obstruccion-congenita-del-canal-lagrimal/articulo/80000268/>
29. Clínica Baviera. Las enfermedades de retina, cuya prevalencia ha aumentado en los últimos años, son la primera causa de ceguera en el mundo [seu web]. Alicante: clínica Baviera; 11 de novembre de 2015 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.clinicabaviera.com/prensa/i-semana-de-la-retina-1447687553.pdf>
30. María del Rocio Ortiz Moncada. Epidemiología de la obesidad en España [seu web]. Alacant: universitat d'Alacant; 2015 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: [https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKewjq7p3JjK3QAhXQsxoKHeGDDbYQFggbMAA&url=https%3A%2F%2Frua.ua.es%2Fdspace%2Fbitstream%2F10045%2F46188%2F1%2FEpidemiologia de la Obesidad en España Mat docente 2015.pdf&usq=AFQjCNH7lpBQtD ETE2OfVIBw35sZ1MP0A&sig2=mZ7sWdWY1T uW3vPbEXyzw&bvm=bv.138493631,d.d2s&cad=rja](https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKewjq7p3JjK3QAhXQsxoKHeGDDbYQFggbMAA&url=https%3A%2F%2Frua.ua.es%2Fdspace%2Fbitstream%2F10045%2F46188%2F1%2FEpidemiologia%20de%20la%20Obesidad%20en%20Espana%20Mat%20docente%202015.pdf&usq=AFQjCNH7lpBQtD ETE2OfVIBw35sZ1MP0A&sig2=mZ7sWdWY1T uW3vPbEXyzw&bvm=bv.138493631,d.d2s&cad=rja)
31. Cuidatutiroides. Epidemiología del hipertiroidismo [seu web]. Espanya: cuida tu tiroides.com; [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.cuidatutiroides.com/epidemiologia_hipertiroidismo/
32. Ignacio Matos, Jaume Capdevila. Tumores neuroendocrinos [seu web]. Espanya: seom.org; 20 d'abril de 2015 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.seom.org/es/informacion-sobre-el-cancer/info-tipos-cancer/tumor-neuroendocrino?showall=1>
33. Enfermedades endocrinas [seu web]. Espanya: wikipedia; 22 de juny de 2014 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: https://es.wikipedia.org/wiki/Categor%C3%ADa:Enfermedades_endocrinas
34. Statista. Porcentaje de población diagnosticada con enfermedades infecciosas en España en 2015, por géneros y grupos de edad [seu web]. Espanya: statista.com; 2016 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://es.statista.com/estadisticas/577156/prevalencia-de-las-enfermedades-infecciosas-por-genero-y-edad-espana/>
35. Roche. ¿Quién se ve afectado por la enfermedad? [seu web]. Espanya: rochepacientes.es; [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://rochepacientes.es/artritis-reumatoide/epidemiologia/>
36. Héctor G. Barnés. El regreso de la gota: la enfermedad se ha duplicado en los últimos veinte años [seu web]. Espanya: elconfidencial.com; 13 de juny de 2012 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.elconfidencial.com/alma-corazon->

[vida/2012-06-13/el-regreso-de-la-gota-la-enfermedad-se-ha-duplicado-en-los-ultimos-veinte-anos_501734/](http://www.ser.es/vida/2012-06-13/el-regreso-de-la-gota-la-enfermedad-se-ha-duplicado-en-los-ultimos-veinte-anos_501734/)

37. Sociedad Española de reumatología. Artrosis [seu web]. Espanya: ser.es; [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.ser.es/pacientes/enfermedades-reumaticas/artrosis/>
38. Rocío García, Antonio C, Andrés Garcia, Jaime Masjuan, José M^o Ramírez, Carmen Sánchez. Informe feen sobre la epilèpsia en españa [seu web]. Espanya: fundación del cerebro.es; 2010 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.fundaciondelcerebro.es/docs/informe_epilepsia.pdf
39. José María Ramírez Moreno. Módulo 2. Definiciones, causas y epidemiología [seu web]. Badajoz: neurodidacta.es; [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.neurodidacta.es/es/comunidades-tematicas/ictus/acercamiento-introduccion-enfermedad/mOdule-concept/epidemiologia->
40. Aecc. Incidencia [seu web]. Espanya: aecc.es; 29 d'abril de 2011 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://www.aecc.es/SobreElCancer/CancerPorLocalizacion/Sistemanerviosocentral/Paginas/Incidencia.aspx>
41. B. Jönsson, U. Staginnus i N. Wilking. Datos epidemiológicos de las enfermedades neoplásicas [seu web]. Espanya: salud publica enfermedades neoplasicas.blogspot; 25 d'abril de 2012 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://saludpublicaenfermedadesneoplasicas.blogspot.com.es/2012/04/datos-epidemiologicos-de-las.html>
42. J. Andonegui. Manifestaciones oculares de las enfermedades sistémicas [seu web]. Pamplona: Hospital de Navarra; 2008 [accés 16 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v31s3/original1.pdf>
43. IMO. La cirugía de catarata, cada vez más demandada [seu web]. Espanya: imo.es; [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.imo.es/2015/08/07/la-cirurgia-de-catarata-cada-vez-mas-demandada/>
44. Elisenda Ibáñez. En España hay 2.5 millones de usuarios de lentes de contacto [pdf]. Espanya: Gaceta Business; Juny de 2012 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKewjBpYbcwg_QAhXE1hQKHTQYAAkQFgghMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.cnoo.es%2Fdownload.asp%3Ffile%3Dmedia%2Fgaceta%2Fgaceta471%2Fbusiness.pdf&usq=AFQjCNFdqlymKc2IFPdCVXIL4PhIkUcwZQ&sig2=cAAsJHQEMa1Ea-2dlalkYA&cad=rja

45. Jacinto Santodomingo, César Villa, Philip Morgan. Lentes de contacto adaptades en España en 2014: comparación con otros países [pdf]. Espanya; Gaceta óptica: Febrer 2015 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0ahUKEwi32bC3xK_QAhXEUBQKHTkZAAAQFghPMAg&url=http%3A%2F%2Fwww.cnoo.es%2Fdownload.asp%3Ffile%3Dmedia%2Fgaceta%2Fgaceta500%2Fcientifico%25202.pdf&usq=AFQjCNGbDpTx4nmrMX1gg62XR6oTwt7A7A&sig2=UJhjOum_uj4LHCB1y7SaVA&cad=rja
46. Sergio Herrero. Lentes de contacto multifocales personalizadas [seu web]. Espanya: Conoptica.es; Maig de 2013 [accés 17 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.conoptica.es/es/publicaciones/multilife/publicaciones-2/13-lentes-de-contacto-multifocales-personalizadas/file>
47. Antonio Abellán, Rogelio Pujol. Un perfil de las personas mayores en España, 2016 [pdf]. Espanya; envejecimiento.csic.es: Gener de 2016 [accés 29 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos16.pdf>
48. Jesus Gonzalez Fonseca. La alfabetización a través de la historia [seu web]. Asturias: blogger.com; 3 d'agost de 2011 [accés 15 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://jesusgonzalezfonseca.blogspot.com.es/2011/08/la-alfabetizacion-traves-de-la-historia.html>
49. Maite Nicuesa. Las gafes, un complemento de moda [seu web]. Espanya: efeblog.com; [accés 18 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.efeblog.com/las-gafas-un-complemento-de-moda-12534/>
50. Esther Balibrea. Gafas: tu nuevo complemento de moda [seu web]. Espanya: el portal del hombre.com; [accés 18 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.elportaldelhombre.com/estilismo/item/246-gafas-tu-nuevo-complemento-de-moda>
51. Europa Press. Aumenta un 1.5% el número de ópticas pese a la caída del 6% del mercado en 2012, según DBK [seu Web]. Madrid: La informacion.com; 11 de juliol de 2013 [accés 13 de novembre de 2016]: Disponible a: http://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/aumenta-un-1-5-el-numero-de-opticas-pese-a-la-caida-del-6-del-mercado-en-2012-segun-dbk_lpxTTPiSwfJxAPa8bYG8I3/
52. Modaes. El negocio de la óptica en España aumenta un 3.8% en 2014 y abandona la recesión del año anterior [seu web]: Espanya: Modaes.es; 16 de juliol de 2015 [accés 13 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.modaes.es/entorno/20150716/el-negocio-de-la-optica-en-espana-aumenta-un-38-en-2014-y-abandona-la-recesion-del-ano-anterior.html>

53. Celia Garcia. Negocio a la vista, óptica [seu web]. Espanya: emprendedores.es; 12 de juny de 2008 [accés 14 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.emprendedores.es/crear-una-empresa/plan-de-negocio-optica>
54. Longitud. Venta de productos ópticos en Internet [seu web]. Múrcia: longitud de onda.com; 16 de maig de 2010 [accés 14 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.longitudeonda.com/index.php/venta-de-productos-opticos-on-line/>
55. Alexa. The top 500 sites on the web [seu web]. Amazon [accés 18 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://www.alexa.com/topsites/category;0/Top/Shopping/Health/Vision>
56. E-educativa. La política de producto [seu web]. Espanya: e-educativa.catedu.es; [accés 20 de novembre de 2016]. Disponible a: http://e-educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/2750/2776/html/41_la_politica_de_producto.html
57. Figaredo. Política de producto [seu web]. Espanya: rincón del vago.com; [accés 18 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://html.rincondelvago.com/politica-de-producto.html>
58. E-educativa. Ciclo de vida de los productos [seu web]. Espanya: e-educativa.catedu.es; [accés 20 de novembre de 2016]. Disponible a: http://e-educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/2750/2776/html/411_ciclo_de_vida_de_los_productos.html
59. Fabricación de gafes. Materiales que se utilizan en la fabricación de gafes [seu web]. Espanya: fabricación de gafes.com; [accés 18 de novembre de 2016]. Disponible a: http://www.fabricaciondegafas.com/Datos_tecnicos_materiales.htm
60. American Marketing Association. Marketing. Concepto [pdf]. Amèrica: wikispaces.com; 1995 [accés 20 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://alejandrofol.wikispaces.com/file/view/MARKETING.pdf>
61. Wikihow. Cómo desarrollar una política de servicio al cliente [seu web]. [accés 20 de novembre de 2016]. Disponible a: <http://es.wikihow.com/desarrollar-una-pol%C3%ADtica-de-servicio-al-cliente>
62. Janelle Pierce. La guía de Apple para dar un excelente servicio al cliente [seu web]. Texas: shopify; [accés 20 de novembre de 2016]. Disponible a: <https://es.shopify.com/blog/15494832-la-guia-de-apple-para-dar-un-excelente-servicio-al-cliente>

63. Eduard Gomez, Miquel Magrinyà, Purificació González. Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona, publicat al BOPB el dia 22 de març de 2016. [accés 27 de novembre de 2016]. Disponible en pdf a: <http://www.coo.cat/ceres/documents/convenis/0000023014.pdf>
64. Infoautónomos. Sociedad limitada: características y ventajas [seu web]. Espanya; info autonomos. Eleconomista.es: 27 d'agost de 2014 [accés 1 de desembre de 2016]. Disponible a: <http://infoautonomos.eleconomista.es/tipos-de-sociedades/sociedad-limitada-caracteristicas-ventajas/>
65. Roglio García. Obligaciones de las empresas [seu web]. Espanya; es.slideshare.net: 9 de març de 2011 [accés 3 de gener del 2017]. Disponible a: <http://es.slideshare.net/ROYHERO/obligaciones-de-las-empresas>
66. Generalitat de Catalunya. Sol·licitar l'autorització d'obertura i funcionament [seu web]. Catalunya; canalempresa.gencat.cat: 3 de maig del 2016 [accés 4 de gener del 2017]. Disponible a: <https://canalempresa.gencat.cat/ca/tramits-i-formularis/PerTemes/Autoritzacio-inicial-dels-establiments-doptica-i-de-les-seccions-doptica-de-les-oficines-de-farmacia-i-de-les-modificacions-posteriors?moda=1>
67. Consultoria Financiera Kerfant. Plan de empresa de una óptica [seu web]. Espanya; blog.cofike.com: 23 d'octubre de 2012 [accés 7 de desembre de 2016]. Disponible a: <http://blog.cofike.com/plan-de-empresa-de-una-optica/>
68. Seg-social. Bases y tipos de cotización 2016 [seu web]. Espanya; seg-social.es: 2016 [8 de desembre de 2016]. Disponible a: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm
69. Debitoor. ¿Qué son los fondos propios? [seu web]. Espanya; debitoor.es: [accés 22 de desembre de 2016]. Disponible a: <https://debitoor.es/glosario/definicion-fondos-proprios>
70. Ing direct. Préstamo negocios [seu web]. Espanya; [accés 25 de desembre de 2016]. Disponible a: <https://www.ingdirect.es/negocios/prestamo/simulador.html>

