



RESOLUCIÓ de 10 de juliol de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08005835011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per AECO i AECOP i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CCOO i UGT el dia 10 de maig de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08005835011994), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO DE OPTICA AL DETALLE DE BARCELONA Y SU PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2021-2023

## CAPITULO 1 Condiciones generales

### Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial*

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras y empresas que, prestando servicios en los centros de trabajo establecidos en la provincia de Barcelona, tengan o no su domicilio social en la misma, estén dedicados al comercio de óptica al detalle, cualquiera que sea su ubicación, incluidas las grandes superficies y centros comerciales, con sus talleres anejos de montaje, manipulación, mantenimiento y reparación.

### Artículo 2. *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 Provincia de Barcelona (BOPB) o la publicación oficial que se designe en cada momento, y su duración será desde el 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2023 sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2021.

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 ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio colectivo del sector de comercio de óptica al detalle de Barcelona y su provincia.

Determinación de las partes. Son partes firmantes del convenio, de un parte los gremios de comercio de ópticas AECOP y AECO, y de la otra la Federació de CCOO d'Indústries de Catalunya y la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), que se reconocen mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio colectivo de

trabajo.

#### Artículo 3. *Denuncia y Prórroga*

El presente Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción, si no es denunciado durante los treinta últimos días a la finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, por una de las partes, y por comunicación escrita a la otra parte.

#### Artículo 4. *Garantía ad personam*

Se respetarán a todas las personas trabajadoras 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 la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras 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, puesto de trabajo, función y salario y con carácter no habitual, todas las personas trabajadoras realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a puestos de trabajo distintos, 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 1776 para los años 2021 y 2022. Para el año 2023 será de 1768 horas anuales. Todo ello, sin que esto 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 las personas trabajadoras para la comida, no tendrán la consideración de jornada continuada.

2. Las empresas y la representación de las personas trabajadoras y en ausencia de ésta, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio negociarán compensaciones por los excesos que en cómputo anual pudieran producirse sobre la jornada máxima laboral, como consecuencia de la atención al público presente en la tienda a la hora del cierre de la misma.

Dicha negociación se llevará a cabo durante el último mes del año a petición de las partes. Si no hay acuerdo, el posible tiempo excedente se disfrutará en días completos o fracción de día completo, durante el siguiente ejercicio a petición de la persona 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/as prematuros/as 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/a menor de nueve meses, ya se trate de supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, quien disfrute de este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, y que de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora podrá acumularse por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente, que deberá ser disfrutado necesariamente a continuación del permiso por nacimiento, o en cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La concreción y la determinación del periodo de disfrute del permiso previsto en el presente apartado corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado (b) constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa, ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificativas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a 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 la persona trabajadora, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. En los supuestos regulados en los apartados 8.4.b y 8.4.c la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y persona trabajadora 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) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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 de la persona trabajadora. Cuando finalicen las reducciones de jornada la persona trabajadora 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.

## 5. Registro de Jornada

De acuerdo con lo previsto en el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Las empresas conservarán los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

### 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 de la persona trabajadora, hasta el tope máximo de

9 horas diarias.

El período punta de producción se notificará a la persona trabajadora con 7 días de antelación y simultáneamente a la representación de las personas trabajadoras.

La recuperación del exceso resultante tendrá que compensarse en descanso, de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, el cual será notificado a la representación de las personas trabajadoras. 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/as 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/as y sus representantes los complementos correspondientes.

Las empresas podrán negociar con sus trabajadores/as 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*

Todas las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora 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 la representación de las personas trabajadoras o entre las personas trabajadoras en ausencia de representación, 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, la persona trabajadora 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 previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya

terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden la persona trabajadora 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.

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

#### Artículo 12. *Permisos*

1. La persona trabajadora, 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 pareja de hecho: 15 días naturales.

Un 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 2 más en el caso de intervención quirúrgica (cesaría). Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a una distancia superior a 150Km, al efecto, el plazo será de 4 días. Dicho permiso será de aplicación únicamente para aquellas personas trabajadoras que no acrediten la carencia suficiente para obtener las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social. En los demás supuestos se estará al permiso por nacimiento regulado en el artículo 48.4 del ET.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de éste permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 37.7 del ET.

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

d) 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 de la persona trabajadora. 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.

En el caso de enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y hospitalización el disfrute de dicho permiso se podrá realizar de forma continuada o alterna mientras que dure la situación del hecho causante que da origen a la misma.

e) 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.

f) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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



h) 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, la persona trabajadora afectada podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

j) Por el tiempo indispensable con un máximo de tres veces al año para acompañar a consultorio o visita médica en la sanidad pública o privada a un pariente de primer grado, así como al cónyuge, que por razones de edad no pueda valerse por sí mismo siempre y cuando el horario sea coincidente con el de su jornada laboral.

k) Licencia de 10 horas por año para la asistencia a visitas médicas ya sea en la sanidad pública como privada, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo.

2. Los permisos se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable, salvo el permiso de matrimonio que se iniciará en la fecha del hecho causante.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como "pareja de hecho", lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010. Del 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Catalunya, relativo a las personas y la familia, estableciendo tres supuestos:

- a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos
- b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un/una hijo/hija.
- c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública

#### Artículo 13. *Corrección del absentismo*

Durante la vigencia del presente Convenio, aquellas personas trabajadoras que no faltaren a su puesto de trabajo, salvo por los permisos fijados en el artículo 12, gozarán de un 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 formación*

##### 14.1 Contrato de formación en alternancia

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del ET en la redacción dada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

##### 14.2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del ET en la redacción dada por Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

#### 14.3 Retribución.

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 el puesto y grupo correspondiente a dicha tabla salarial.

Artículo 15. *Contratos de duración determinada, contrato de relevo y jubilación parcial, y promoción profesional.*

##### 1. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado se celebrarán por el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones también se entenderá aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

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

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada por una duración máxima de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas en el último trimestre de año deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual del uso de estos contratos.

##### 2. Contrato de sustitución

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 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 de circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as.



Así mismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

#### 4. 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 otra persona trabajadora de la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para las personas trabajadoras afectadas.

A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial de las personas trabajadoras próximas a la edad de jubilación, por otros trabajadores/as bien temporales o que ya están contratados/as en la empresa, o bien desempleados/as de nuevo ingreso. Paralelamente, a los trabajadores/as 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/as.

Se entiende por persona trabajadora relevada, aquella 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 la persona trabajadora relevista sea contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida siempre que la persona trabajadora reúna los requisitos establecidos en el Art. 215.1 de la Ley General de Seguridad Social.

La persona trabajadora relevada 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 de cada año o podrá acumularse todos los días del año en un solo periodo. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con la pensión de la seguridad social 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 dichas personas trabajadoras, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un/a trabajadora 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/a 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 215 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria décima.

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 a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) y la disposición transitoria décima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, la empresa estará obligada 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 la persona trabajadora sustituida o relevada. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o ser simultáneo.

El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida, en todo caso deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el Art. 215.2 e) de la Ley General de Seguridad Social.

#### 5. Promoción profesional

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de 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.

#### Artículo 16. *Contratos a tiempo parcial*

Se estará a lo dispuesto en el preceptivo artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento. No obstante, el número de horas complementarias que podrá ser requerido por el empresario no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

#### Artículo 17. *Períodos de prueba*

Los periodos de prueba serán los siguientes:

- Contratos indefinidos:
  - Técnico titulado: 6 meses
  - Resto: 4 meses
- Contratos temporales
  - Técnicos titulados: 3 meses
  - Resto: 1 mes

### CAPITULO 5 Condiciones económicas

#### Artículo 18. *Conceptos retributivos*

La retribución global de las personas trabajadoras estará compuesta por los siguientes conceptos:

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

#### Artículo 19. *Salario base e incremento salarial*

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

- Incremento salarial.

#### a) Año 2021:

Incremento del 2,00% sobre las tablas salariales del 2020 y con efectos de 01/01/2021 de

conformidad con el anexo I.

b) Año 2022:

Incremento del 4,50% sobre las tablas salariales del 2021 y con efectos de 01/01/2022 de conformidad con el anexo I.

c) Año 2023:

Incremento del 3,50% sobre las tablas salariales del 2022 y con efectos de 01/01/2023 de conformidad con el anexo I.

- Revisión salarial Técnica.

En el supuesto de que la suma del IPC real correspondiente a los años 2022 y 2023 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en este artículo para los años 2021, 2022 y 2023 (es decir, un 10%), se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y con un tope máximo del 0,5% y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2024.

#### Artículo 20. *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 todas las personas trabajadoras 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 real.

#### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias*

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

- a) Beneficios: que se abonará antes del 31 de marzo de cada año.
- b) Vacaciones: que se abonará antes del 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.

#### Artículo 22. *Dietas y desplazamientos*

Se establece para el año 2021 una media dieta de 11,73€, para el año 2022 de 12,26€ y para el año 2023 de 12,70€. Se establece una dieta entera para el año 2021 de 23,47€ para el año 2022 de 24,53€ y para el año 2023 de 25,38€ para aquellas personas trabajadoras 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.

Aquellas personas trabajadoras que se encuentren afectadas 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 0,29 € por kilómetro recorrido.

Dicho concepto se revalorizará con los incrementos que se pacten en cada momento para los respectivos años.

## 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/as trabajadores/as de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio serán clasificados/as 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/la 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.

a) Iniciativa/Autonomía: El grado de independencia que el/la 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/as 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 la empresa del sector, derivada de su tamaño o circunstancias concretas.

## Artículo 23.2. Grupos profesionales y retributivos.

### I. 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 los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

#### 3. Grupo retributivo: 1

### II. 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 los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

#### 3. Grupo retributivo: 2

### III. 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 los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

#### 3. Grupo retributivo: 3

### IV. 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 los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

#### 3. Grupo Retributivo: 4

### V. 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 los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

3. Grupo retributivo: 5.

## VI. 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 los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

3. Grupo retributivo: 6

## VII. Grupo profesional VI

### 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 los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo 2:

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

3. Grupo 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 Permiso por nacimiento

De conformidad con lo previsto en el art. 48.4 del ET, el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo

con el artículo 45.1.d) ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

#### Artículo 24.2 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 40.4 del Estatuto de los Trabajadores o las previstas en el presente convenio.

#### Artículo 25. *Excedencias*

##### Artículo 25.1. Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

La persona trabajadora 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/la trabajador/a de las distintas vacantes que se vayan produciendo en la empresa.

#### Artículo 25.2. Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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. Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

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 las personas trabajadoras 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.

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

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por la empresa 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.

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 las personas trabajadoras 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:

#### Artículo 26.1 Principios generales

##### 26.1.1 De la acción preventiva

- a) La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:
- b) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- c) Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- d) Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
- e) Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

f) Planificar la prevención.

g) 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.

h) 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.

Artículo 26.2 Delegados/as de prevención:

26.2.1 Los/as delegados/as de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo por la representación de las personas trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de cincuenta a cien personas trabajadoras, en el que el número de delegados/as de prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores/as el/la delegado/a de personal será el/la delegado/a de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de personas trabajadoras esté entre treinta y uno y cuarenta y nueve trabajadores/as habrá un delegado/a de prevención que será elegido entre toda la plantilla.

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 las personas trabajadoras. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los/as delegados/as de personal o Comité de empresa designen como delegados/as de prevención a personas trabajadoras que no ostenten cargo de representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante, lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por la empresa 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.

Artículo 26.3 Comités de seguridad y salud

26.3.1 En los centros de 50 o más personas trabajadoras 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/as delegados/as de prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los/as delegados/as 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/as responsables técnicos/as de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de seguridad y salud), trabajadores/as con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos/as y asesores/as de prevención ajenos/as 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.

#### Artículo 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 empresas 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 La representación de las personas trabajadoras 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:

#### Artículo 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/la 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/as trabajadores/as 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

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por la empresa, 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/as la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

#### Artículo 26.7 Vigilancia de la salud

26.7.1 El/la empresario/a garantizará a las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, 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/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la misma, para los demás trabajadores/as 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/la trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de seguridad y salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

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

#### Artículo 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 los/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.

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/a. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores en los términos que establece la Ley.

#### 26.8.5. Acumulación de Lactancia.

Para la cuantificación de la acumulación de lactancia se seguirá de la siguiente forma:

Se considerará que la acumulación de 1 hora (2 en caso de parto múltiple) se genera en relación a cada día de trabajo efectivo desde la incorporación hasta el cumplimiento de los 9 meses de edad de hijo o hijos.

En consecuencia, se computarán los días de trabajo a razón de 1 hora (2 en caso de parto múltiple) por cada día; y aplicando el resultado a la jornada diaria del trabajador.

De lo anterior, resultara un número de días concretos, que se deben considerar días hábiles (de trabajo efectivo) a efectos del disfrute de la acumulación.

#### Artículo 26.9 Mutuas.

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

En todo caso, la dirección de la empresa: a) Notificará por escrito a los/as Delegados/as 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/as delegados/as 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.

#### Artículo 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/as representantes de los/as trabajadores/as 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.

## 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. *Faltas 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 un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores/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 un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador/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.
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. 16.- Los tratos discriminatorios por razón de sexo consistentes en acoso por razón de sexo y acoso sexual.

17. 17.- El acoso moral y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

#### 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/la 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:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) 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.



## Derechos sindicales

### Artículo 35. *Derechos sindicales*

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

Los/as representantes unitarios/as de los/las trabajadores y a los/as delegados/as 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/as trabajadores/as, 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 la empresa a los/as representantes, a fin de que éstos/éstas 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 la empresa y los/as 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.

c) Sobre las previsiones de la empresa 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/as trabajadores/as contratados/as 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, revista 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/as de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

d) 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/as representantes tendrán derecho a ser informados/as y consultados/as sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informados/as 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/as contratados/as 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/as y consultados/as 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/as o de riesgo para el empleo.

Los/as 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/la empresario/a a los/as 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/as representantes de los/as trabajadores/as 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/as representantes de los/as trabajadores/as sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario/a, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen a la empresa al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de los/as representantes pueda ser conocido por la empresa a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

7. Los/as 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/as trabajadores/as, salvo acuerdo contrario entre las partes.

### Artículo 37. *Enfermedad y Accidentes*

Las empresas abonaran durante el período de incapacidad temporal a sus empleados/as 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/as interesados/as de la Seguridad Social.

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

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que la persona trabajadora esté o hubiera estado en situación de incapacidad temporal.

### Artículo 38. *Comisión Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 octubre, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o, así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los/as asesores/as que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- CCOO-Industria, c/ Vía Laietana, 16; 3 planta de Barcelona 08003
- AECO, Gran Vía Carles III, 58-60; escalera F, local 5 de Barcelona 08028
- AECOP, Avenida Madrid, 50-52; bajos de Lleida 25002
- FeSMC-UGT Rambla del Raval, 29-35, planta 4ª de Barcelona 08001

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.
- d) Determinar las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2023 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del presente convenio en virtud de si procede o no efectuar la revisión salarial técnica.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### 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 normativa concordante. 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 Políticas de igualdad

#### Artículo 39. *Planes y medidas de igualdad.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo, contempladas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Así mientras dure la vigencia y actual redacción del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad se establecerán según se indica en el mismo, siendo sus aspectos más relevantes los siguientes:

- Desde el 7 de marzo de 2022, se establece la obligatoriedad de los Planes de Igualdad en empresas de 50 o más personas trabajadoras en plantilla.
- Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

#### Contenido del plan de igualdad

El Plan de igualdad deberá contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.

- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Igualdad retributiva

El/la empresario/a está obligado/a a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Por ello, las empresas estarán obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales y puestos de trabajo igual o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los/as trabajadores/as de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO 14 Inaplicación y solución de conflictos

Artículo 40. *Inaplicación colectiva de las condiciones del convenio.*

### 1. Sujetos Legitimados

Por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as legitimados/as 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as o sus representantes su intención de iniciar un procedimiento de descuelgue.

### 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 periodo de consultas con los/as representantes de los/as

trabajadores/as 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 de la empresa, quien comunicará por escrito este extremo a la representación de los/as trabajadores/as 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/as representantes legales de los/as trabajadores/as o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los/as trabajadores/as siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los/as trabajadores/as 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.

#### Artículo 41. *Solución de conflictos extrajudiciales*

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### Artículo 42. *Jubilación*

De conformidad con lo dispuestos en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo y con el objetivo de mejorar la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o el relevo generacional que favorecen la calidad en el empleo, las personas trabajadoras que reúnan los requisitos de edad y cotización fijada en la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la prestación accederán a la jubilación, mediante la extinción del contrato por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la legislación vigente en cada momento.

Para la validez de esta modalidad de jubilación las empresas, entre el trimestre anterior y el posterior a la jubilación, deberán hacer la conversión de contratos temporales a indefinidos en el mismo número de trabajadores a los que se aplique la jubilación, o bien contratar nuevos trabajadores indefinidos por un periodo mínimo de 13 meses. En caso de no alcanzarse el mencionado periodo de 13 meses, la empresa deberá sustituir al trabajador contratado por otro indefinido en un plazo máximo de 15 días o, en el mismo plazo, realizar la conversión de un contrato temporal a indefinido.

### **Disposiciones adicionales**

#### *Disposición adicional 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.

#### *Disposición adicional segunda*

En relación con la salud y seguridad laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

#### *Disposición adicional tercera*

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  
Página 33 de 71

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.

*Disposición adicional cuarta*

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.

*Disposición adicional quinta*

Grados de consanguinidad y/o afinidad



**Disposición transitoria**

*Disposición transitoria única*

Para aquellas personas trabajadoras que se encuentren de alta en el 2022 así como en la fecha de firma del presente convenio en las empresas a las que les sea de aplicación el ámbito funcional de este convenio, se les concederá un permiso retribuido de 6 horas para las personas trabajadoras con contrato a tiempo completo. Para jornadas inferiores, dicho permiso será proporcional a la jornada realizada.

**ANEXO I – TABLAS SALARIALES**

Tabla salarial año 2021

Grupo Profesional	Salario base
Grupo 1	1.949,52
Grupo 2	1.789,81
Grupo 3	1.694,90

Grupo 4	1.523,99
Grupo 5	1.283,05
Grupo 6	1.175,73
Grupo 7	985,85

Tabla salarial año 2022

Grupo Profesional	Salario base
Grupo 1	2.037,24
Grupo 2	1.870,36
Grupo 3	1.771,17
Grupo 4	1.592,57
Grupo 5	1.340,79
Grupo 6	1.228,64
Grupo 7	1.030,21

Tabla salarial año 2023 (provisionales)

Grupo Profesional	Salario base
Grupo 1	2.108,55
Grupo 2	1.935,82
Grupo 3	1.833,17
Grupo 4	1.648,31
Grupo 5	1.387,71
Grupo 6	1.271,64
Grupo 7	1.066,27

## ANEXO II

Tabla de equivalencia puestos de trabajo y grupos profesionales

GRUPO PROFESIONAL PUESTO TRABAJO
GRUPO 1
Director/a
Óptico/a diplomado/a Regentando
GRUPO 2
Jefe/a superior
Contactólogo-Óptico/a diplomado/a
Encargado/a de tienda
GRUPO 3
Jefe/a de sección
Optometrista-Óptico/a Diplomado/a
Audioprotesista
Analista

Dependiente/a mayor
Encargad/a de taller
GRUPO 4
Oficial/a de 1ª administrativo/a
Programador/a
Óptico/a diplomado/a en prácticas
Dependiente/a de 1ª
Oficial/a de 1ª de taller FP. Audioprotesista
GRUPO 5
Oficial/a de 2ª administrativo/a
Dependiente/a de 2ª
Cajero/a
Oficial/a de 2ª de taller
Encargado/a de almacén FP Óptica
GRUPO 6
Auxiliar administrativo/va 1ª
Ayudante de tienda
Auxiliar de almacén
Ayudante de taller
Ascensorista
Conserje
Repartidor/a FP Óptica Audioprotesista en prácticas
GRUPO 7
Limpieza
Mozo/a de tienda
Mozo/a de taller
Mozo/a de almacén
Contratos de Formación Auxiliar administrativo/va 2ª

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE COMERÇ D'ÒPTICA AL DETALL DE BARCELONA I LA SEVA PROVÍNCIA PER ALS ANYS 2021-2023

## CAPITOL 1 Condicions generals

### Article 1. Àmbit funcional i territorial

Aquest conveni és aplicable a totes les persones treballadores i empreses que, prestant serveis als centres de treball establerts a la província de Barcelona, independentment de si hi tenen el domicili social o no, es dediquin al comerç d'òptica al detall, sigui quina sigui la seva ubicació, incloses les grans superfícies i els centres comercials, amb els seus tallers annexos de muntatge, manipulació, manteniment i reparació.

## Article 2. Àmbit temporal i determinació de les parts

Aquest conveni entra en vigor l'endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* (BOPB) o la publicació oficial que es designi en cada moment, i la seva durada es des de l'1 de gener del 2021 fins al 31 de desembre del 2023, sens perjudici del que estableix la disposició addicional primera.

Els seus efectes econòmics es retrotrauen l'1 de gener del 2021.

Les parts signants es comprometen a iniciar la negociació del nou conveni 3 mesos abans de finalitzar la vigència. Un cop denunciat aquest conveni s'ha de continuar aplicant en règim d'ultraactivitat fins a la signatura del nou conveni col·lectiu del sector de comerç d'òptica al detall de Barcelona i la seva província.

Determinació de les parts: són parts signants del conveni, d'una banda, els gremis de comerç d'òptiques AECOP i AECO, i, de l'altra, la Federació de CCOO d'Indústria de Catalunya i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), que es reconeixen mútuament legítimat per negociar aquest conveni col·lectiu de treball.

## Article 3. Denúncia i pròrroga

Aquest conveni es prorroga d'any en any per reconducció tàcita, si no és denunciat durant els 30 últims dies a la finalització de la seva vigència inicial o de qualsevol de les seves pròrroques per una de les parts i per comunicació escrita a l'altra part.

## Article 4. *Garantia ad personam*

Cal respectar a totes les persones treballadores les situacions personals actualment consolidades en cas que estableixin més drets dels concedits per aquest conveni en còmput anual.

## Article 5. *Vinculació a la totalitat*

Ambdues representacions convenen que, en formar les condicions pactades un tot orgànic i indivisible, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment. En el supòsit que l'autoritat competent en l'exercici de les facultats que li són pròpies no l'aproves, aquest conveni quedaria sense eficàcia pràctica i se n'hauria de reconsiderar el contingut, llevat que es tracti d'aspectes concrets, cas en què es reconsideraria el capítol en què aquests aspectes estan inclosos.

## CAPITOL 2 Organització del treball

### Article 6. *Organització*

L'organització del treball, inclosa la distribució d'aquest, és facultat de la direcció de l'empresa, i són aplicables les normes establertes en l'Estatut dels treballadors vigent.

En el marc de l'organització del treball, l'empresa ha de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball partint de la integració de l'activitat preventiva en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.

Amb caràcter previ a la introducció de noves tecnologies o a la modificació de les condicions de treball motivades per canvis en l'organització d'aquest, s'ha de realitzar una avaluació dels riscos que puguin originar aquests canvis.

### Article 7. *Pluralitat de funcions*

Amb absolut respecte del grup, el lloc de treball, la funció i el salari, i amb caràcter no habitual, totes les persones treballadores han de realitzar les funcions que els encarregui l'empresa, encara que corresponguin a llocs de treball diferents, sempre que estiguin relacionades amb el treball de l'empresa i que no signifiquin vexació ni abús d'autoritat per part de l'empresa, respectant, a aquests efectes, el que estableixen els articles 39 i 41 de l'Estatut dels treballadors.

### CAPITOL 3 Jornada, vacances i permisos

#### Article 8. Jornada de treball

1. La jornada de treball té una durada màxima de 40 hores setmanals, sense que en el còmput anual pugui excedir 1.776 hores per als anys 2021 i 2022, i per a l'any 2023 és de 1.768 hores anuals. Tot això, sense prejutjar l'horari comercial, que l'estableix l'empresa.

A les jornades continuades, s'ha d'establir un temps de descans d'una durada mínima de 15 minuts, que ha de tenir la consideració de temps de treball efectiu.

A l'efecte del que estableix aquest article, per jornada continuada s'entén l'exercida ininterrompudament, sense descans per dinar. En conseqüència, els casos d'empreses amb horari comercial ininterromput, però amb torn per al dinar de les persones treballadores, no tenen la consideració de jornada continuada.

2. Les empreses i la representació de les persones treballadores i, en absència d'aquesta, les persones treballadores afectades per aquest conveni han de negociar compensacions pels excessos que, en còmput anual, es puguin produir sobre la jornada màxima laboral, com a conseqüència de l'atenció al públic present a la botiga a l'hora de tancar-la.

Aquesta negociació s'ha de dur a terme durant el darrer mes de l'any a petició de les parts. Si no hi ha acord, el possible temps excedent s'ha de gaudir en dies complets o en fracció de dia complet durant l'exercici següent a petició de la persona treballadora. Aquelles empreses que, en aprovar-se aquest conveni, tinguin establert un sistema propi de compensació, aquest manté la vigència, llevat d'acord entre les parts.

3. En aquelles empreses en què per costum o tradició es gaudeixi d'algun dia festiu concret, al marge de les festes oficials, se n'ha de mantenir la vigència.

4. Es té dret a les reduccions de jornada següents:

a) En els casos de naixements de fills i filles prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina una hora diària. Així mateix, i sens perjudici del permís anterior, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.

b) En els supòsits de lactància d'un fill o filla menor de 9 mesos, bé es tracti de supòsits de naixement de fill o filla o bé d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, qui gaudeixi d'aquest dret, per voluntat seva, pot substituir-lo per una reducció de la seva jornada en 1 hora amb la mateixa finalitat, i que, de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora, es pot acumular per un període de temps de permís retribuït equivalent, que ha de ser gaudit necessàriament a continuació del permís per naixement o en qualsevol altra fórmula d'acumulació que les parts acordin.

La durada del permís s'ha d'incrementar proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

La concreció i la determinació del període de gaudi del permís previst en aquest apartat correspon a la persona treballadora, dins la seva jornada ordinària. La persona treballadora, llevat de força major, ha de preavisar l'empresa a propòsit de la data en què es reincorpora a la jornada ordinària amb 15 dies d'antelació. Les discrepàncies sorgides entre empresa i persona

treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi han de ser resoltes per la jurisdicció social.

El gaudi d'aquest dret és compatible amb la jornada reduïda, sense que suposi una reducció d'aquest.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat (b) constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificatives de funcionament de l'empresa, la qual les ha de comunicar per escrit.

c) Qui per raons de guarda legal tingui a càrrec seu algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.

Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valdre per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de la persona treballadora, homes o dones. Tanmateix, si dues persones treballadores de la mateixa empresa o més generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció i la determinació del període de gaudi dels drets previstos en els apartats 8.4. a-b-c d'aquest conveni col·lectiu corresponen a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària. En els supòsits regulats en els apartats 8.4.b i 8.4.c la persona treballadora ha de preavisar l'empresa amb 15 dies d'antelació a propòsit de la data en què es reincorpora a la jornada ordinària. Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i la persona treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi han de ser resoltes pel procediment previst legalment per fer-ho en l'article 139 de la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social.

d) Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen a l'empresa.

e) L'exercici dels drets previstos en l'article 8.4 d'aquest conveni col·lectiu no suposa pèrdues d'altres drets, en particular, els de formació i actualització professional, llevat dels que es derivin de la jornada reduïda o siguin incompatibles amb el nou horari reduït de la persona treballadora. Quan finalitzin les reduccions de jornada, la persona treballadora té dret a reincorporar-se al seu lloc de treball amb la seva jornada laboral anterior a aquestes.

Les reduccions de jornada previstes en l'article 8.4 són compatibles amb el contracte a temps parcial i s'han de reconèixer tant als matrimonis com a les parelles de fet.

## 5. Registre de jornada

D'acord amb el que preveu l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors, les empreses han de garantir el registre diari de jornada, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i de finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària que estableix aquest article.

Les empreses han de conservar els registres a què fa referència aquest precepte durant 4 anys i han de romandre a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.



El sistema utilitzat en cap moment no ha d'atemptar contra el dret de les treballadores i treballadors, la seva intimitat, la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

#### Article 9. *Calendari irregular i jornada flexible*

Durant els períodes punta de producció, en una quantia màxima de 8 setmanes a l'any, les empreses poden ampliar la jornada habitual de la persona treballadora fins al màxim de 9 hores diàries.

El període punta de producció s'ha de notificar a la persona treballadora amb 7 dies d'antelació i, simultàniament, a la representació de les persones treballadores.

La recuperació de l'excés resultant s'ha de compensar amb descans, de comú acord entre empresa i persona treballadora, i aquest s'ha de notificar a la representació de les persones treballadores. En cas de desacord, la recuperació s'ha d'efectuar dins dels 3 mesos següents a l'ampliació de la jornada.

El gaudi de la compensació s'ha d'acumular en mitges jornades o jornades completes, llevat que el període que calgui compensar sigui inferior.

Aquest article no és aplicable a treballadors i treballadores amb jornada reduïda per motiu del gaudi dels drets establerts en la llei i en aquest conveni col·lectiu, originats per raons de salut i seguretat en el treball, discapacitat, gaudi de la maternitat o paternitat de manera parcial, cura de menors o familiars, embaràs o períodes de lactància, naixement de fills o filles prematurs o de fills o filles que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, o per la condició de víctima de violència de gènere, entre d'altres.

#### Article 10. *Descans setmanal*

S'hi estableix un descans setmanal d'1 dia i mig ininterromput. En els casos en què aquest descans no coincideixi amb la tarda del dissabte i el dia complet del diumenge, les empreses han de negociar amb els seus treballadors i treballadores i els seus representants els complements corresponents.

Les empreses poden negociar amb els seus treballadors i treballadores i els seus representants sistemes de descans setmanal diferents dels que estableix el paràgraf anterior.

En qualsevol cas, s'han de respectar les condicions més beneficioses existents a l'aprovació d'aquest conveni.

#### Article 11. *Vacances*

Totes les persones treballadores han de gaudir d'unes vacances anuals retribuïdes, d'acord amb les condicions següents:

a) Les vacances són 30 dies naturals i, preferentment, en els períodes compresos entre el 15 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, Setmana Santa i Nadal (s'entén del 22 de desembre al 10 de gener). Si, per necessitats de l'empresa, haguessin de ser en la resta de períodes de l'any, s'ha de compensar la persona treballadora amb 1 dia més de vacances per setmana gaudida fora del període esmentat.

Per a aquelles empreses o centres de treball que no tanquin per vacances, al calendari laboral s'ha de fixar el període de gaudi d'aquestes d'acord amb el que estableix aquest article. Entre les empreses i la representació de les persones treballadores o entre les persones treballadores en absència de representació, s'han d'establir els sistemes necessaris per aconseguir els principis d'equitat i igualtat que garanteixin el gaudi en els períodes indicats.

b) Per gaudir de la totalitat de les vacances, cal tenir un any d'antiguitat a l'empresa; en cas

contrari, dins de l'any d'ingrés, la persona treballadora gaudeix de la part proporcional corresponent.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que correspongués per aplicació del precepte esmentat, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Els dies de baixa per IT (incapacitat temporal) amb hospitalització produïts en els períodes de vacances no s'han de comptabilitzar com a gaudits per les persones treballadores, sinó que s'han de gaudir en les mateixes condicions que en l'apartat anterior.

#### Article 12. *Permisos*

1. La persona treballadora, amb avís i justificació previs, pot absentar-se de la feina amb dret a remuneració per qualsevol dels motius i pel temps següent:

a) Per matrimoni o parella de fet: 15 dies naturals.

Un dia en cas de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

b) Dos dies pel naixement de fill o filla, un dels quals ha de coincidir amb dia hàbil a l'efecte d'inscripció al Registre Civil i que es pot ampliar en 2 més en cas d'intervenció quirúrgica (cesària). Quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a una distància superior a 150 km, a aquest efecte, el termini és de 4 dies. Aquest permís és aplicable únicament a aquelles persones treballadores que no acreditin la carència suficient per obtenir les prestacions corresponents de la Seguretat Social. En la resta de supòsits, cal atènyer-se al permís per naixement que regula l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

En els casos de naixement de fills o filles prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats, les persones treballadores tenen dret a absentar-se de la feina durant 1 hora diària. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís, cal atènyer-se al que disposa l'article 37.7 de l'Estatut dels treballadors.

c) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada laboral.

d) Dos dies per la mort, l'accident o la malaltia greus, l'hospitalització o la intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que es poden ampliar a 4 dies quan intervingui la necessitat de desplaçament a una distància superior a 150 km del domicili habitual de la persona treballadora. Quan afecti pares, fills o filles, o cònjuge, s'ha d'ampliar en 1 dia més.

En situacions excepcionals (mort), es pot ampliar aquesta llicència sense retribució, mitjançant l'acord entre el treballador o treballadora i l'empresa.

En cas de malaltia greu amb hospitalització, intervenció quirúrgica i hospitalització, el gaudi d'aquest permís es pot realitzar de manera continuada o alterna mentre duri la situació del fet causant que hi dona origen.

e) La treballadora víctima de violència de gènere, sempre que tingui aquesta condició legalment reconeguda, té dret als permisos que siguin necessaris per assistir als serveis socials, policials o de salut, amb l'acreditació prèvia de la seva necessitat.

f) Dos dies per trasllat del domicili habitual.

g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts per la legislació vigent.

h) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Quan en una norma legal consti un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i la compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut, en més del 20 % de les hores laborals en un període de 3 mesos, la persona treballadora afectada pot passar a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que la persona treballadora, per compliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari al qual tingui dret a l'empresa. A l'efecte d'indemnització, no es considera el que ha percebut l'organisme o l'entitat pública en concepte de dietes i desplaçament.

i) Pel temps indispensable per a l'assistència a exàmens quan la persona treballadora cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

j) Pel temps indispensable amb un màxim de tres vegades l'any per acompanyar a consultori o a visita mèdica a la sanitat pública o privada un parent de primer grau així com el cònjuge que per raons d'edat no pugui valdre's per si mateix, sempre que l'horari sigui coincident amb el de la jornada laboral.

k) Llicència de 10 hores a l'any per a l'assistència a visites mèdiques, ja sigui a la sanitat pública o a la privada, i amb justificació d'aquesta amb el corresponent visat del facultatiu.

2. Els permisos s'han d'iniciar el primer dia laborable següent al fet causant, quan aquest fet succeeixi en dia no laborable, llevat del permís de matrimoni, que s'ha d'iniciar en la data del fet causant.

Les parelles de fet han de tenir el mateix tractament a efectes de llicències que una parella de dret. S'entén per parella de fet el que disposen els articles 234.1 i 234.2 de la secció primera, capítol IV, de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i a la família, que estableix tres supòsits:

- a) Convivència de més de 2 anys ininterromputs.
- b) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill o filla.
- c) Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.

#### Article 13. *Correcció de l'absentisme*

Durant la vigència d'aquest conveni, aquelles persones treballadores que no faltin al seu lloc de treball, llevat dels permisos fixats en l'article 12, tenen dret a un dia més de vacances, que s'ha de gaudir de mutu acord amb l'empresa, durant l'any següent.

El treballador o treballadora pot triar el dia, avisant amb una antelació mínima de 15 dies, sempre que no afecti l'organització del centre.

### CAPITOL 4 Contractació

#### Article 14. *Contracte de formació*

#### Article 14.1. Contracte de formació en alternança

Cal atènyer-se al que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors a la redacció donada pel Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

#### Article 14.2. Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional

Cal atènyer-se al que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors a la redacció donada pel Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

#### Article 14.3. Retribució.

El salari és del 75 % per al primer any de contractació i del 85 % per al segon any del salari fixat en la taula salarial per al lloc i el grup corresponent a aquesta taula salarial.

#### Article 15. *Contractes de durada determinada, contracte de relleu i jubilació parcial, i promoció professional*

##### 1. Contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció

Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat s'han de fer per l'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix. Entre les oscil·lacions també s'entenen les que deriven de les vacances anuals.

La durada màxima del contracte serà d'1 any. En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima establerta, es pot prorrogar, mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima.

Així mateix, les empreses poden formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals i previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada per una durada màxima de 90 dies en l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun dels dies esmentats les situacions concretes, que han d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests 90 dies no es poden utilitzar de manera continuada. Les empreses, durant l'últim trimestre de l'any, han de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual de l'ús d'aquests contractes.

##### 2. Contracte de substitució

Es poden realitzar contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. En aquest supòsit, la prestació de serveis es pot iniciar abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per garantir l'exercici adequat del lloc i, com a màxim, durant 15 dies.

Així mateix, el contracte de substitució es pot concertar per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en conveni col·lectiu i en el contracte s'especifiqui el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució pot ser també formalitzat per a la cobertura temporal durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant un contracte fix, sense que la seva durada pugui ser, en aquest cas superior, a 3 mesos, ni es pugui signar un nou contracte amb aquest objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

##### 3. Les persones treballadores que en un període de 24 mesos hagin estat contractades durant

un termini superior a 18 mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball o un de diferent amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant 2 contractes de circumstàncies de la producció o més, sigui directament o a través de la posada a disposició per empreses de treball temporal, han d'adquirir la condició de treballadors i treballadores fixos.

Així mateix, ha d'adquirir la condició de fixa la persona que ocupi un lloc de treball que hagi estat ocupat amb solució de continuïtat o sense, durant més de 18 mesos en un període de 24 mesos mitjançant contractes per circumstàncies de la producció, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

#### 4. Contracte de relleu i jubilació parcial

Tenint en compte les característiques del sector i els processos de renovació de plantilles que es produeixen a les empreses, pot resultar interessant la utilització dels contractes de relleu.

El contracte de relleu realitzat amb un treballador o treballadora està associat a la jubilació parcial d'una altra persona treballadora de l'empresa i és, per tant, una modalitat de contracte flexible, que conjuga una sèrie d'avantatges, tant per a les empreses com per a les persones treballadores afectades.

A les empreses els permet realitzar processos de renovació de les plantilles a través de la substitució parcial de les persones treballadores properes a l'edat de jubilació per altres treballadors i treballadores bé temporals o bé ja contractats a l'empresa, o bé aturats i aturades de nou ingrés. Paral·lelament, als treballadors i treballadores propers a l'edat de jubilació els permet accedir-hi de manera parcial i, alhora, es fomenta l'ocupació de nous treballadors i treballadores.

Per persona treballadora rellevada s'entén aquella que concerta amb la seva empresa una reducció de la jornada de treball i del salari d'entre un mínim d'un 25 % i un màxim d'un 50 % o del 75 % per als supòsits en què la persona treballadora rellevista sigui contractada a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida sempre que la persona treballadora reuneixi els requisits establerts en l'article 215.1 de la Llei general de la Seguretat Social.

La persona treballadora rellevada passa a tenir un contracte a temps parcial per la nova jornada de treball pactada, que pot ser, com a mínim, del 25 % i que pot estar concentrada en un període temporal concret de cada any o es pot acumular cada dia de l'any en un sol període. Aquest contracte i la seva retribució són compatibles amb la pensió de la Seguretat Social que es reconegui al treballador o treballadora en concepte de jubilació parcial, i la relació laboral s'extingeix en produir-se la jubilació total.

Per poder realitzar aquest contracte amb aquestes persones treballadores, que encara no han arribat a l'edat de jubilació, l'empresa ha de subscriure simultàniament un contracte de relleu amb un treballador o treballadora en situació d'atur o que tingui un contracte de durada determinada a la mateixa empresa (treballador o treballadora rellevista).

Excepte en el supòsit previst en el paràgraf segon de l'apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, a aquest treballador o treballadora rellevista l'empresa li pot formalitzar un contracte indefinit o, com a mínim, igual al temps que li falti al treballador substituït per assolir l'edat establerta en l'apartat 1 de l'article 215 de la Llei general de la Seguretat Social o, transitòriament, les edats previstes en la disposició transitòria desena.

En el supòsit previst en el paràgraf segon de l'apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, el contracte de relleu ha d'assolir almenys una durada igual al resultat de sumar 2 anys al temps que li falti a la persona treballadora substituïda per assolir l'edat de jubilació a què es refereix l'article 205.1.a i la disposició transitòria desena de la Llei general de la Seguretat Social. En cas que el contracte s'extingeixi abans d'assolir la durada mínima indicada, l'empresa està obligada a subscriure un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit pel temps restant.

Quant a la jornada, i llevat del que disposa el paràgraf segon de l'apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, el contracte de relleu pot ser a jornada completa o a temps parcial.

tot cas, la durada de la jornada ha de ser com a mínim igual a la reducció de la jornada pactada amb la persona treballadora substituïda o rellevada. L'horari de treball de la persona treballadora rellevista pot completar el de la persona treballadora substituïda o ser simultani.

El lloc de treball de la persona treballadora rellevista pot ser el mateix de la persona treballadora substituïda. En tot cas ha d'existir una correspondència entre les bases de cotització de tots dos, en els termes previstos en l'article 215.2.e de la Llei general de la Seguretat Social.

#### 5. Promoció professional

D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a l'empresa s'ha de respectar el que estableix aquesta llei respecte dels criteris de promoció interna i ascensos, exclusions, reserves i preferències quant a la promoció de manera que, en igualtat de mèrits, tinguin dret preferent per ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o la funció de què es tracti. En tot cas, els criteris que cal utilitzar en els procediments d'ascens han de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, l'estat civil, la religió o les conviccions, l'opinió política, l'orientació sexual, la afiliació sindical, la condició social o la llengua.

#### Article 16. *Contractes a temps parcial*

Cal atènyer-se al que disposa el preceptiu article 12 de l'Estatut dels treballadors vigent en cada moment. Això no obstant, el nombre d'hores complementàries que l'empresari pot requerir no pot excedir el 60 % de les hores ordinàries contractades.

#### Article 17. *Períodes de prova*

Els períodes de prova són els següents:

- Contractes indefinits:
  - Tècnics titulats: 6 mesos
  - Resta: 4 mesos
- Contractes temporals;
  - Tècnics titulats: 3 mesos
  - Resta: 1 mes

### CAPITOL 5 Condicions econòmiques

#### Article 18. *Conceptes retributius*

La retribució global de les persones treballadores ha d'estar composta pels conceptes següents:

- a) Salari base
- b) Complement de vinculació consolidat (abans antiguitat)
- c) Gratificacions extraordinàries

#### Article 19. *Salari base i increment salarial*

El salari ha de ser l'establert per a cada grup professional en les taules salarials annexes, que té la consideració de salari base mínim del sector, amb els següents increments sobre aquestes:

- Increment salarial

- a) Any 2021

Increment del 2,00 % sobre les taules salarials del 2020 i amb efectes des de l'1 de gener del 2021, de conformitat amb l'annex I.

b) Any 2022

Increment del 4,50 % sobre les taules salarials del 2021 i amb efectes des de l'1 de gener del 2022, de conformitat amb l'annex I.

c) Any 2023

Increment del 3,50 % sobre les taules salarials del 2022 i amb efectes des de l'1 de gener del 2023, de conformitat amb l'annex I.

- Revisió salarial tècnica

En cas que la suma de l'IPC real corresponent als anys 2022 i 2023 resulti una xifra superior a la suma dels increments pactats en aquest article per als anys 2021, 2022 i 2023 (és a dir, un 10 %), s'ha d'efectuar una revisió salarial, en la diferència indicada i amb un límit màxim del 0,5 % i sense efectes retroactius, tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància.

L'increment de salaris que, si escau, sigui procedent s'ha d'abonar, per tant, amb efectes des de l'1 de gener del 2024.

#### Article 20. *Antiguitat*

A partir del 31 de desembre del 2008 desapareix el concepte d'*antiguitat*, i aquest és substituït per un nou concepte denominat *complement de vinculació consolidat*.

A partir de l'1 de gener del 2009 totes les persones treballadores de nova incorporació no tenen dret al complement de vinculació consolidat.

Aquest complement de vinculació està format per la quantitat econòmica d'*antiguitat* que cada treballador o treballadora percebia per aquest concepte, més la part proporcional que hagi generat fins al 31 de desembre del 2008 respecte del venciment d'un nou trienni. Aquestes quanties no han de ser compensables ni absorbibles, i sí que són revalorables cada any amb l'increment de l'IPC real.

#### Article 21. *Gratificacions extraordinàries*

El personal inclòs en aquest conveni té dret a les gratificacions extraordinàries següents:

- a) Beneficis: que s'ha d'abonar abans del 31 de març de cada any.
- b) Vacances: que s'ha d'abonar abans del 30 de juny de cada any.
- c) Nadal: que s'ha d'abonar el 22 de desembre de cada any.

Cadascuna de les gratificacions extraordinàries esmentades han de ser retribuïdes per un mes de salari base més el complement de vinculació per a qui el percebi.

#### Article 22. *Dietes i desplaçaments*

Per a l'any 2021 s'estableix una mitja dieta d'11,73 €; per a l'any 2022, de 12,26 €, i per a l'any 2023, de 12,70 €. S'estableix una dieta sencera per a l'any 2021 de 23,47 €; per a l'any 2022, de 24,53 €, i per a l'any 2023, de 25,38 € per a aquelles persones treballadores que, per necessitats de l'empresa, s'hagin de desplaçar del seu centre de treball habitual, sempre que el desplaçament els impedeixi efectuar el dinar al seu domicili.

Les persones treballadores que es trobin afectades pel que s'estableix anteriorment tenen dret a



la compensació de la despesa més gran que li suposi aquest desplaçament. Si és necessària la utilització del vehicle propi, s'ha de compensar amb la quantitat de 0,29 € per quilòmetre recorregut.

Aquest concepte s'ha de revalorar amb els increments que es pactin en cada moment per als anys respectius.

## CAPITOL 6 Classificació professional

### Article 23. *Classificació professional*

#### Article 23.1. Principis generals

1) A l'efecte d'aquest conveni, per sistema de classificació professional s'entén l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es preveu la inclusió dels treballadors i treballadores en un marc general que estableix les diferents comeses laborals a les empreses afectades per aquest conveni.

Aquesta ordenació jurídica es tradueix en la delimitació dels diferents criteris, coneixements, funcions i tasques en què s'estructura la prestació deguda, i serveix alhora per a la fixació consegüent de la contraprestació econòmica i per a altres efectes del contracte de treball.

2) Els treballadors i treballadores de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'han de classificar d'acord amb les activitats professionals pactades i/o, si escau, executades, i amb les normes que s'estableixen en aquest sistema de classificació professional, d'acord amb el qual aquelles han de ser definides.

3) Amb caràcter general el treballador o treballadora ha de desenvolupar les tasques pròpies del seu grup professional, així com les tasques complementàries i/o auxiliars precises que integrin el procés complet del qual forma part.

El personal afectat per aquest conveni pot desenvolupar funcions corresponents a diferents grups professionals, sense cap més limitació que les establertes en l'Estatut dels treballadors. En cas de concurrència habitual en un lloc de treball de tasques corresponents a diferents grups professionals, la classificació s'ha de realitzar en proporció al temps de la jornada laboral dedicat a cada grup professional abastat.

4) A l'efecte d'aquest conveni s'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació.

L'aptitud professional és el resultat de la ponderació global dels factors següents:

Coneixements: el grau de preparació teòrica o pràctica, mínimament exigible per desenvolupar el treball.

a) Iniciativa/autonomia: el grau d'independència que el treballador o treballadora té en la programació i el procediment per realitzar un determinat procés de treball així com la subjecció a directrius o a normes establertes per al desenvolupament de la funció.

b) Capacitat de direcció: el grau d'independència precís per organitzar, distribuir i centralitzar els processos de treball que s'han de realitzar, així com la supervisió sobre el grup determinat dels treballadors i treballadores que l'han de dur a terme.

c) Responsabilitat: el grau en què el resultat del procés de treball que cal fer repercuteix tant a l'interior com a l'exterior de l'empresa.

La inclusió de treballadors i treballadores a dins de cada grup professional és el resultat de valorar la complexitat de les tasques realitzades, les titulacions, si escau, requerides i la ponderació global dels factors assenyalats en el punt anterior, sense que hi hagi cap incompatibilitat perquè

el treballador o treballadora desenvolupi funcions compreses en diferents àrees, atesa l'estructura específica de les empreses del sector, derivada de la seva mida o de circumstàncies concretes.

## Article 23.2. Grups professionals i retributius

### I. Grup professional I

#### 1. Criteris generals

El personal que pertany a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Fa funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització d'acord amb el programa establert o amb la política adoptada, l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport, i el desenvolupament de la política industrial financera o comercial.

Pren decisions i participa en la seva elaboració. Exerceix alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells als departaments, divisions, grups, plantes... en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a l'ordenació particular de cadascuna.

#### 2. Funcions

En aquest grup professional s'inclouen els llocs de treball següents de conformitat amb l'annex II:

- Director/a
- Òptic/a diplomad que regenta

#### 3. Grup retributiu: 1

### II. Grup professional II

#### 1. Criteris generals

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i amb un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

També s'inclouen en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per a la gestió d'una o de diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup professional 1 o de la mateixa direcció, als quals han de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets que s'han d'assolir en el seu camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

#### 2. Funcions

En aquest grup professional s'inclouen els llocs de treball següents de conformitat amb l'annex II:

- Cap superior
- Contactòleg/oga - Òptic/a diplomad
- Encarregat/ada de botiga

### 3. Grup retributiu: 2

## III. Grup professional III

### 1. Criteris generals

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors i col·laboradores. Tasques complexes però homogènies que, tot i no implicar responsabilitat de comandament, requereixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de gran complexitat tècnica.

### 2. Funcions

En aquest grup professional s'inclouen els llocs de treball següents de conformitat amb l'annex II:

- Cap de secció
- Optometrista - Òptic/a diplomat
- Audioprotètic/a
- Analista
- Dependent/a major
- Encarregat/ada de taller

### 3. Grup retributiu: 3

## IV. Grup professional IV

### 1. Criteris generals

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors i col·laboradores, en un estadi organitzatiu menor. Tasques que, fins i tot sense suposar corresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés establert.

### 2. Funcions

En aquest grup professional s'inclouen els llocs de treball següents de conformitat amb l'annex II:

- Oficial/a de 1a Administratiu
- Programador/a
- Òptic/a diplomat en pràctiques
- Dependent/a de 1a
- Oficial/a de 1a de taller
- FP Audioprotètic/a

### 3. Grup retributiu: 4

## V. Grup professional V

### 1. Criteris generals

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb un grau alt de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Tot i que es realitzin sota instruccions precises, que requereixin coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, i la responsabilitat dels quals estigui limitada per una supervisió

directa o sistemàtica.

## 2. Funcions

En aquest grup professional s'inclouen els llocs de treball següents:

- Oficial/a de 2a Administratiu
- Dependent/a de 2a
- Caixer/a
- Oficial/a de 2a de taller
- Encarregat/ada de magatzem
- FP Òptic/a

## 3. Grup retributiu: 5

# VI. Grup professional VI

## 1. Criteris generals

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb un grau alt de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació. Tot i que es realitzin sota instruccions precises, que requereixin coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, i la responsabilitat dels quals estigui limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

## 2. Funcions

En aquest grup professional s'inclouen els llocs de treball següents de conformitat amb l'annex II:

- Auxiliar administratiu de 1a
- Ajudant/a de botiga
- Auxiliar de magatzem
- Ajudant/a de taller
- Ascensorista
- Conserge
- Repartidor/a
- FP Òptic/a - Audioprotètic/a en pràctiques

## 3. Grup retributiu: 6

# VII. Grup professional VII

## 1. Criteris generals

Tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència. Que requereixin preferentment esforç físic o atenció i no necessitin formació específica excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.

## 2. Funcions

En aquest grup professional s'inclouen els llocs de treball següents de conformitat amb l'annex II:

- Neteja
- Auxiliar administratiu de 2a
- Mosso/a de botiga
- Mosso/a de taller
- Mosso/a de magatzem
- Contractes de formació

### 3. Grup retributiu: 7

En complir-se 3 anys de permanència a l'empresa el treballador o treballadora que estigui al nivell 7 passarà al nivell 6 automàticament.

## CAPITOL 7 Suspensió del contracte de treball i excedències

### Article 24.1. Permís per naixement

De conformitat amb allò previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, el naixement, que comprèn el part i la cura del menor de 12 mesos, ha de suspendre el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que han de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement ha de suspendre el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que han de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. Se n'exclouen, d'aquest còmput, les 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb manca de pes i en aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ha d'ampliar en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En cas de mort del fill o filla, el període de suspensió no s'ha de veure reduït, llevat que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres 6 setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos. Això no obstant, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a 4 setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres 6 setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini per reglament.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial pot limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors, la suspensió té una durada de 16 setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. 6 setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment.

Les 10 setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, en els 12 mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor dona dret a diversos períodes de suspensió a la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. La suspensió d'aquestes 10 setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin per reglament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix la adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les 10 setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

#### Article 24.2. Suspensió del contracte de la treballadora víctima de violència de gènere

El període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió, i en aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.

La totalitat del període de suspensió ha de computar a tots els efectes legals, i la treballadora té dret a reincorporar-se al mateix lloc de treball, així com a participar en els cursos de formació que realitzi l'empresa durant el període de suspensió.

Aquesta mesura és alternativa a altres reconegudes a la treballadora víctima de violència de gènere com la relativa al dret a la mobilitat geogràfica, que està reconegut en l'article 40.4 de l'Estatut dels treballadors o les previstes en aquest conveni.

#### Article 25. Excedències

##### Article 25.1. Excedència voluntària

La persona treballadora amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no més gran de 5 anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

Abans de la finalització de l'excedència voluntària, la persona treballadora ha de sol·licitar per escrit el reingrés, i l'empresa està obligada a contestar igualment per escrit a la petició de reingrés de la persona treballadora.

La persona treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es puguin produir a l'empresa.

En cas que no existís vacant en el seu grup professional i sí a l'inferior, l'excedent pot optar entre ocupar aquesta plaça amb el salari corresponent fins que es produeixi una vacant en el seu grup professional o no reingressar fins que es produeixi aquesta vacant.

En tot cas, l'empresa ha d'informar per escrit el treballador o treballadora de les diferents vacants que es vagin produint a l'empresa.

#### Article 25.2. Excedència per tenir cura de familiars

Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement, o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, les persones treballadores per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat, el període de durada de la qual es pot gaudir de manera fraccionada en un o més períodes, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta dona fi al que, si escau, s'estigui gaudint.

El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'empresariat ha de convocar, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o d'una categoria equivalent.

Això no obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'ha d'estendre fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta d'una categoria especial. Quan la persona treballadora exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i el règim que l'altre progenitor, la reserva del lloc de treball s'ha d'estendre fins a un màxim de 18 mesos.

La sol·licitud de reingrés s'efectua necessàriament per escrit; l'empresa està obligada a subscriure l'avís oportú de rebut de la comunicació esmentada.

## CAPITOL 8 Seguretat i salut en el treball

### Article 26. *Seguretat i salut a la feina*

La protecció de la salut de les persones treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per assolir-lo es requereix l'establiment i la planificació d'una acció preventiva als centres de treball i a les empreses que tingui per fi l'eliminació o la reducció dels riscos en origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per adaptar la feina a la persona i protegir-ne la salut.

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i la salut en el treball és aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les seves normes reglamentàries de desplegament i la resta de normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral



contingudes en aquesta llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al seu desplegament, tenen el caràcter de dret mínim indisponible, per la qual cosa, en allò no previst expressament en aquest capítol, són de plena aplicació.

En cas que la normativa esmentada fos objecte de modificació per disposicions posteriors, les parts signants d'aquest conveni es comprometen a renegociar el contingut d'aquest article.

Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina, fet que suposa l'existència del deure correlatiu de l'empresa de protecció dels treballadors i treballadores davant dels riscos laborals.

La consecució del dret de protecció esmentat s'ha de procurar a través de l'adopció per l'empresa de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors i treballadores, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització d'un servei de prevenció.

La prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar al sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals. El pla de prevenció de riscos laborals ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per fer l'acció de prevenció de riscos a l'empresa, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

Amb l'objectiu, doncs, d'assolir la integració de l'activitat preventiva, la direcció de l'empresa, assessorada tècnicament pels serveis de prevenció, ha d'elaborar un pla de prevenció de riscos laborals. Aquest pla de prevenció és el document sobre el qual s'ha d'articular tota l'acció preventiva, entenent que allò que assegura la integració de la prevenció no és el document en si, sinó la seva gestió i aplicació real a l'empresa. Els instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció són:

a) L'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores al centre de treball, inclosos els psicosocials. Aquests riscos han de ser objecte d'intervenció preventiva i s'han d'evitar i combatre a l'origen com els riscos laborals restants.

b) La planificació de l'activitat preventiva quan els resultats de l'avaluació de riscos posin de manifest situacions de risc.

A aquest efecte, ambdues parts acorden abordar l'aplicació de l'objectiu anterior d'acord amb els criteris i les declaracions generals següents:

#### Article 26.1. Principis generals

##### 26.1.1. De l'acció preventiva

L'acció preventiva està inspirada en els principis següents:

- a) Evitar i combatre els riscos a l'origen.
- b) Avaluar aquells que no es puguin evitar tenint en compte l'evolució de la tècnica.
- c) Substituir allò que resulti perillós per allò que ho sigui menys o que no ho sigui.
- d) Anteposar la prevenció col·lectiva a la individual, utilitzant els equips de protecció individual quan no sigui possible evitar els riscos actuant sobre les causes.
- e) Planificar la prevenció.
- f) Adaptar el treball a la persona, especialment pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb vista, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir-ne els efectes en la salut.

g) Prendre en consideració amb finalitat preventiva els factors de risc derivats de l'organització i l'ordenació del treball tal com preveu l'article 4.7 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL).

#### Article 26.2. Delegats i delegades de prevenció

26.2.1. Els delegats i delegades de prevenció han de ser elegits entre la plantilla del centre de treball per la representació de les persones treballadores conforme a l'escala establerta en l'article 35 de la llei, a excepció del tram de 50 a 100 persones treballadores, en què el nombre de delegats i delegades de prevenció ha de ser de tres. Als centres de treball de fins a 30 treballadors i treballadores, el delegat o delegada de personal ha de ser el delegat o delegada de prevenció, i als centres de treball en què el nombre de persones treballadores estigui entre 31 i 49 treballadors i treballadores hi ha d'haver un delegat o delegada de prevenció, el qual ha de ser elegit entre tota la plantilla.

26.2.2. Pel que fa a les seves competències i facultats, així com tot allò relacionat amb les garanties i el sigil professional, cal atènyer-se al que preveuen els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995.

26.2.3. És d'aplicació als delegats i delegades de prevenció allò previst en l'article 37 de la Llei 31/1995, en la seva condició de representants de les persones treballadores. Poden utilitzar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a tals. Quan els delegats o delegades de personal o el comitè d'empresa designin com a delegats i delegades de prevenció persones treballadores que no tinguin càrrec de representació sindical, la seva decisió ha de comportar alhora la cessió de les hores sindicals necessàries perquè aquests treballadors puguin desenvolupar la seva funció.

No obstant això, ha de ser considerat, en tot cas, com a temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut laboral i a qualssevol altres convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en els articles 36.2.a i 36.2.c de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

Així mateix, i sens perjudici del que preveu la llei respecte d'això, han de disposar a l'any d'un màxim de 40 hores anuals cadascun per assistir a cursos de prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, i s'han d'acreditar l'assistència a aquests.

#### Article 26.3. Comitès de seguretat i salut

26.3.1. Als centres de 50 o més persones treballadores s'ha de constituir un comitè de seguretat i salut, que ha d'estar format, tal com preveu l'article 38 de la llei esmentada, pels delegats i delegades de prevenció, d'una banda, i per l'empresa i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats i delegades de prevenció de l'altra.

Han de participar amb veu però sense vot a les reunions del comitè de seguretat i salut els delegats i delegades sindicals, els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa (no inclosos en la composició del comitè de seguretat i salut), els treballadors i treballadores amb qualificació especial o amb informació respecte de qüestions concretes que es debatin, els tècnics i tècniques, i els assessors i assessores de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en aquest. La reunió ha de ser mensual, i/o sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions. El comitè ha d'adoptar les normes de funcionament pròpies.

Les empreses que disposin de diversos centres de treball dotats de comitè de seguretat i salut poden acordar amb els treballadors la creació d'un comitè intercentres de seguretat i salut amb les funcions que l'acord li atribueixi.

26.3.2. L'empresari, a fi de complir el deure de protecció establert per la llei de referència, ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en l'article 18.1 i següents.

#### Article 26.4. Comitè de seguretat i salut d'àmbit sectorial

26.4.1. S'han de constituir comitès de seguretat i salut d'àmbit sectorial, compostos de manera paritària per empreses i sindicats; el nombre de cadascun depèn de l'àmbit territorial i de les característiques especials d'accidentabilitat (o indicadors de salut), mida de les empreses, etc.

26.4.2. Les competències i les funcions d'aquests comitès sectorials són anàlogues a les que determina la llei per als comitès de seguretat i salut de centre de treball.

26.4.3. La representació de les persones treballadores en aquests comitès han de tenir les competències, les facultats i les garanties que la llei recull en els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

26.4.4. Els empresaris i empresàries han de garantir els mitjans materials i tècnics per al desenvolupament correcte del treball tant del comitè com dels representants sindicals.

#### Article 26.5. Planificació de la prevenció

A fi de complir el principi general de prevenció, i sens perjudici del que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres clàusules d'aquest conveni, ambdues parts acorden que a les empreses del seu àmbit s'ha d'abordar la planificació de la prevenció, procedint de la manera següent:

#### Article 26.6. Avaluació de riscos

26.6.1. En aquest apartat cal atènyer-se al que preveu l'article 16 de la llei anteriorment referenciada, donant-la per reproduïda en la seva integritat. En tot cas, l'empresari o empresària ha de realitzar una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i treballadores, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors i treballadores que els hagin d'exercir. La mateixa avaluació s'ha de fer en ocasió de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies o els preparats químics i del condicionament dels llocs de treball. L'avaluació inicial ha de tenir en compte aquelles altres actuacions que s'hagin de desenvolupar de conformitat amb el que disposa la normativa sobre protecció de riscos específics. L'avaluació ha de ser actualitzada quan canviïn les condicions de treball i, en tot cas, s'ha de sotmetre a consideració i s'ha de revisar, si calgués, en ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït.

Si els resultats de l'avaluació prevista en el paràgraf anterior posessin de manifest situacions de risc, l'empresa ha de realitzar les activitats preventives necessàries per eliminar o reduir i controlar aquests riscos. Aquestes activitats han de ser objecte de planificació per l'empresa, incloent per a cada activitat preventiva el termini per dur-la a terme, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per executar-los conforme al pla de prevenció.

26.6.2. Les organitzacions signants d'aquest acord han de propiciar per als seus afiliats i afiliades l'assistència a cursos de formació sobre aquesta matèria.

#### Article 26.7. Vigilància de la salut

26.7.1. L'empresari o empresària ha de garantir a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al lloc de treball.

Aquesta vigilància només es pot dur a terme quan la persona treballadora presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només se n'exceptuen, amb l'informe previ de la representació de les persones treballadores, els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o treballadores o per verificar si l'estat de salut de la persona treballadora pot constituir un perill per a aquesta, per als altres treballadors o treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal en

relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

En tot cas, ha d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les molèsties menors al treballador o treballadora i que siguin proporcionals al risc.

26.7.2. La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com preveu la llei, ha de respectar, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona, en aquest cas el treballador o treballadora i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. En cas que es demostrï incompliment d'aquesta obligació, el comitè de seguretat i salut té dret a sol·licitar el cessament immediat de la persona responsable, i la direcció es reserva el dret a dur a terme les accions legals oportunes.

26.7.3. Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn han de ser específics, i s'han d'adequar a les matèries primeres o als additius que es manipulin a cada lloc de treball. Aquests reconeixements han de ser de periodicitat màxima anual.

26.7.4 Aquells treballadors i treballadores i grups de treballadors que, per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies, hi tinguin més vulnerabilitat, la vigilància de la salut s'ha de fer de manera particular.

#### Article 26.8. Protecció de la maternitat

26.8.1. L'avaluació dels riscos a què fa referència l'article 16 de la Llei 31/1995 ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores esmentades, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o de treball per torns.

26.8.2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari o empresària ha de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors i treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el supòsit que, tot i aplicar les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi hagués lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé ha de conservar el dret al conjunt de retribucions del lloc d'origen.

26.8.3. Si això no fos possible, pot declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista en l'article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

26.8.4. El que disposen els articles 26.8.1 i 26.8.2 del conveni col·lectiu ha de ser també aplicable durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poguessin influir negativament

en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora o el seu fill o filla. Així mateix, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills i filles menors de 9 mesos que preveu l'article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors en els termes que estableix la llei.

#### 26.8.5. Acumulació de lactància

Per a la quantificació de l'acumulació de lactància s'ha de seguir de la manera següent:

Es considera que l'acumulació d'1 hora (2 en cas de part múltiple) es genera en relació amb cada dia de treball efectiu des de la incorporació fins al compliment dels 9 mesos d'edat dels fill o fills.

En conseqüència, es computen els dies de treball a raó d'1 hora (2 en cas de part múltiple) per cada dia; i aplicant el resultat a la jornada diària del treballador.

D'això anterior, resultarà un nombre de dies concrets, que s'han de considerar dies hàbils (de treball efectiu) a efectes del gaudiment de l'acumulació.

#### Article 26.9. Mútues

L'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals s'ha de comunicar prèviament als representants dels treballadors i treballadores, i, en absència d'aquests, als mateixos treballadors i treballadores. Aquesta comunicació es pot fer a través del comitè de seguretat i salut, dels delegats i delegades de prevenció o del comitè d'empresa.

En tot cas, la direcció de l'empresa: a) Ha de notificar per escrit als delegats i delegades de prevenció els canvis que tingui projectat realitzar respecte de l'elecció de les mútues, i els ha de subministrar la informació necessària per avaluar-ne la gestió; b) Ha d'informar els delegats i delegades de prevenció sobre qualsevol canvi contractual que afecti les activitats que desenvolupi la mútua o les entitats especialitzades en qualitat de servei de prevenció aliè, així com els que puguin afectar altres serveis de prevenció aliens, propis o mancomunats.

#### Article 26.10. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Per assetjament moral s'entén qualsevol conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica i perllongada en el temps, al si d'una relació de treball, que suposi directament o indirecta un menyscapse o un atemptat contra la dignitat del treballador o treballadora, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, que persegueixi anul·lar la seva capacitat, la seva promoció professional o la seva permanència al lloc de treball i que afecti negativament l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una gravetat especial quan estiguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador o treballadora.

Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar sortida a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb les persones representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Les persones representants dels treballadors i treballadores han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquest fet, i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

## CAPITOL 9 Règim disciplinari

### Article 27. *Potestat sancionadora*

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors i treballadores d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableix en aquest text.

### Article 28. *Classes de faltes*

Tota falta comesa per un treballador s'ha de classificar, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

### Article 29. *Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi 15 minuts en un mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falta a la feina per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petites distraccions en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'aquest abandonament s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa un risc a la integritat de les persones, aquesta falta es pot considerar greu o molt greu, segons els casos.
7. Manca de neteja personal quan pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.
9. Faltar 1 dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

### Article 30. *Faltes greus*

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi 30 minuts en un mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o als qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica trencament manifest de la disciplina en el treball o se'n deriva perjudici per a l'empresa o per a les persones, pot ser qualificada com a falta molt greu.
3. El descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.



4. Simular la presència d'un altre treballador o treballadora, fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors o treballadores en presència del públic o en cas que hi acabin transcendint.
6. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, tret que hi hagi autorització.
7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina, sense la deguda autorització o causa justificada, de 2 dies en 6 mesos.
9. La comissió de 3 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi hagut sanció o amonestació per escrit.

#### Article 31. *Faltes molt greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense l'autorització expressa de l'empresa durant la jornada laboral, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa, en qualsevol supòsit.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes materials a estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa com als companys i companyes de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats de l'empresa, o revelar-ne, a persones estranyes, el contingut.
7. Originar baralles i batusses freqüents amb els companys i companyes de treball.
8. La manca notòria de respecte o de consideració amb el públic.
9. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i companyes i subordinats.
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant.
11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador o treballadora legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat o subordinada.
12. La continuada i habitual manca de neteja que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball quan repercuteixin negativament en la feina. L'estat d'embriaguesa o la ingestió



d'estupefaents manifestats una sola vegada són constitutius de falta greu.

14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del treball, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut en les lleis.

15. La reincidència en una falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

16. Els tractes discriminatoris per raó de sexe consistents en assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.

17. L'assetjament moral i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

#### Article 32. Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en aquest conveni. La sanció de faltes lleus, greus i molt greus requereix comunicació escrita al treballador o treballadora, en la qual consti la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions s'han de seguir els tràmits previstos en l'Estatut dels treballadors.

#### Article 33. Sancions màximes

Les sancions que es poden imposar en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, són les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a tres dies.
- b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el grau màxim.

#### Article 34. Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a:

- Faltes lleus: al cap de 10 dies.
- Faltes greus: al cap de 20 dies.
- Faltes molt greus: al cap de 60 dies.

Tots comptats a partir de la data en què l'empresa en va tenir coneixement de la comissió, i, en qualsevol cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

### CAPITOL 10 Drets sindicals

#### Article 35. Drets sindicals

Queden reconeguts, als delegats i delegades de personal i membres del comitè d'empresa, els drets establerts a la legislació laboral vigent i, en concret, els següents:

Les persones representants unitàries dels treballadors i treballadores i els delegats i delegades sindicals de l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical tenen les competències següents:

1. Dret a ser informats i consultats per l'empresari o empresària sobre aquelles qüestions que puguin afectar els treballadors i treballadores, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació a l'empresa, en els termes que preveu aquest article.

Per informació s'entén la transmissió de dades per part de l'empresa a les persones representants perquè tinguin coneixement d'una qüestió determinada i puguin examinar-la. Per consulta s'entén l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresa i les persones representants sobre una qüestió determinada, incloent-hi, si escau, l'emissió d'informe previ per part d'aquest.

En la definició o l'aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresari i els representants han d'actuar amb esperit de cooperació, en compliment dels drets i les obligacions recíproques, tenint en compte tant els interessos de l'empresa com els dels treballadors.

2. Les persones representants tenen dret a ser informades trimestralment:

a) Sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa.

b) Sobre la situació econòmica de l'empresa i l'evolució recent i probable de les seves activitats, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa en l'ocupació, així com sobre la producció i les vendes, inclòs el programa de producció.

c) Sobre les previsions de l'empresa de subscripció de nous contractes, amb indicació del seu nombre i de les modalitats i els tipus que s'han d'utilitzar, inclosos els contractes a temps parcial, i la realització d'hores complementàries pels treballadors i treballadores contractats a temps parcial.

3. També tenen dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouen dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.

4. Les persones representants, amb la periodicitat que sigui procedent en cada cas, tenen dret a:

a) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en cas que l'empresa, revesteixi la forma de societat per accions o participacions, els altres documents que es donin a conèixer als socis i en les mateixes condicions que a aquests.

b) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen a l'empresa així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

d) Així mateix, les persones representants tenen dret a rebre la còpia bàsica dels contractes i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies que els corresponen, en el termini dels 10 dies següents a què hagin tingut lloc.

5. Les persones representants tenen dret a ser informades i consultades sobre la situació i l'estructura de l'ocupació a l'empresa o al centre de treball, així com a ser informades trimestralment sobre la seva evolució probable, incloent-hi la consulta quan es prevegin canvis sobre això. Així mateix, poden sol·licitar informació amb caràcter anual respecte del nombre d'òptics o òptiques contractats per l'empresa, així com sobre els convenis administratius que es puguin signar entre l'empresa i les universitats, instituts o escoles, tant en l'àmbit de la formació com amb relació a la transferència de tecnologia.

Així mateix, tenen dret a ser informades i consultades sobre totes les decisions de l'empresa que puguin provocar canvis rellevants quant a l'organització del treball i els contractes de treball a l'empresa. Així mateix, tenen dret a ser informades dels riscos per a l'ocupació.

Les persones representants tenen dret a emetre un informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari o empresària de les decisions adoptades per aquest, sobre les qüestions següents:

- a) Les reestructuracions de plantilla i els cessaments totals o parcials, definitius o temporals.
- b) Les reduccions de jornada.
- c) El trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- d) Els processos de fusió, absorció o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa que impliquin qualsevol incidència que pugui afectar el volum d'ocupació.
- e) Els plans de formació professional a l'empresa.
- f) La implantació i la revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius, i valoració de llocs de treball.

6. La informació l'ha de facilitar l'empresari o empresària a les persones representants, sens perjudici del que s'estableix específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats per permetre a les persones representants dels treballadors i treballadores examinar-la adequadament i preparar, si escau, la consulta i l'informe.

La consulta s'ha de realitzar, llevat que expressament estigui establerta una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de manera que permeti a les persones representants dels treballadors i treballadores, d'acord amb la informació rebuda, reunir-se amb l'empresari o empresària, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions a fi, si escau, de poder arribar a un acord sobre les qüestions indicades en l'apartat 4, i això sens perjudici de les facultats que es reconeixen a l'empresa respecte d'això en relació amb cadascuna de les qüestions esmentades. En tot cas, la consulta ha de permetre que el criteri de les persones representants pugui ser conegut per l'empresa a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions.

7. Les persones representants també han d'exercir una tasca de vigilància del respecte i de l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

## CAPITOL 11 Altres disposicions

### Article 36. *Clàusula de no absorció ni compensació*

Els increments pactats en aquest conveni no poden ser compensats ni absorbits amb millores salarials que estiguessin percebent els treballadors i treballadores, llevat d'acord contrari entre les parts.

### Article 37. *Malaltia i accidents*

Les empreses han de pagar, durant el període d'incapacitat temporal, als seus empleats i empleades en situació de baixa per malaltia o accident, degudament certificada pels serveis mèdics de la Seguretat Social, la totalitat dels emoluments que percebin de les seves empreses en situació d'activitat laboral com a conceptes salarials de conveni, amb exclusió de primes o plusos per producció i/o vendes, i descomptant-ne les prestacions, que, si escau, percebin les persones interessades de la Seguretat Social.

A aquelles empreses on el treballador o treballadora gaudeixi de condicions més beneficioses que les esmentades en aquest article, aquestes li han de ser respectades d'acord amb el principi de garantia ad personam.

Les gratificacions extraordinàries no han de patir cap detracció pel fet que la persona treballadora estigui o hagi estat en situació d'incapacitat temporal.

#### Article 38. *Comissió Paritària*

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 octubre, s'estableix per a la vigència i el compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del conveni col·lectiu, una comissió paritària formada per 4 representants de la patronal i 4 representants de la part social.

La Comissió Paritària ha de rebre notificació de les sol·licituds que facin les empreses per acollir-se a la clàusula d'inaplicació de les condicions previstes en aquest conveni.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió Paritària és el següent: les discrepàncies o altres funcions regulades més endavant que puguin sorgir sobre allò pactat en aquest conveni s'han de comunicar per escrit a la Comissió Paritària, que, després de rebre l'escrit, s'ha de reunir, en un termini de 7 dies comptadors des de la recepció de l'escrit, i resoldre l'assumepte.

A les reunions, hi poden assistir, amb veu, però sense vot, els assessors i assessores que les parts designin, amb un màxim de 2 per representació.

S'estableixen com a domicilis per a les comunicacions a la Comissió Paritària:

- CCOO d'Indústria de Catalunya: Via Laietana, 16, 3 planta, 08003 Barcelona
- AECO: Gran Via de Carles III, 58-60, escala F, local 5, 08028 Barcelona
- AECOP: avinguda de Madrid, 50-52, baixos, 25002 Lleida
- FeSMC-UGT: rambla del Raval, 29-35, planta 4a, 08001 Barcelona

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment d'allò pactat.
- b) Mediar o arbitrar, si escau, en el tractament i la solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries previstes en els articles 40, 41 i 82.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors.
- c) Vetllar especialment pel coneixement i la recepció d'informació pel que fa a l'ocupació al sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, i seguint les recomanacions de l'Acord interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.
- d) Determinar les taules salarials definitives corresponents a l'any 2023 de conformitat amb el que disposa l'article 19 d'aquest conveni en virtut de si escau o no efectuar la revisió salarial tècnica.

Per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir al si de la comissió esmentada, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Article 38 bis. *Comissió Paritària per la Igualtat d'Oportunitats*

Així mateix, s'acorda que els integrants de la Comissió Mixta han de ser els mateixos que componguin la Comissió Paritària per la Igualtat d'Oportunitats. Aquesta Comissió Paritària ha d'atendre les consultes que puguin sorgir sobre la Llei d'igualtat d'oportunitats (Llei 3/2007) i la normativa concordant, i té les competències següents:

Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguin sorgir a les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establerts en els articles anteriors.

Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats a les empreses del sector.

Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina, a sol·licitud de la Comissió Mixta.

Si així es pacta al si de la comissió, pot elaborar un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats al sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones. D'acord amb les conclusions obtingudes, ha de proposar elaborar un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats a les empreses del sector.

El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions constitueix la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

### CAPITOL 13 Polítiques d'igualtat

#### Article 39. Plans i mesures d'igualtat

Les organitzacions signants d'aquest conveni entenen que cal establir criteris d'actuació per garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació, previst en la Llei 3/2007, de 22 de març, sigui real i efectiu.

Així, mentre duri la vigència i l'actual redacció del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, els plans d'igualtat s'han d'establir segons s'hi indica, i els aspectes més rellevants són els següents:

- Des del 7 de març del 2022 s'estableix l'obligatorietat dels plans d'igualtat a empreses de 50 persones treballadores en plantilla o més.
- Les empreses que componen un grup d'empreses poden elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup, si així ho acorden les organitzacions legitimades per fer-ho.

#### Contingut del Pla d'igualtat

El Pla d'igualtat ha de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elabora un diagnòstic negociat, si és el cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir, almenys, les matèries següents:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, la familiar i la laboral
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'elaboració del diagnòstic es realitza al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat. Per fer-ho, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i la informació necessària per elaborar-lo en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del registre regulades a l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels treballadors.

#### Igualtat retributiva

L'empresari o empresària està obligat a pagar, per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, sigui quina sigui la seva naturalitat,

salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions.

Per fer-ho, les empreses estan obligades a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexes i distribuïts per grups professionals i llocs de treball iguals o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb almenys 50 treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un 25 % o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresa ha d'incloure al registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

## CAPITOL 14 Inaplicació i solució de conflictes

Article 40. *Inaplicació col·lectiva de les condicions del conveni*

### 1. Subjectes legitimats

Per acord entre l'empresa i les persones representants dels treballadors i treballadores legitimats per negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es pot procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes previstos en aquest article, a la inaplicació de les condicions de treball especificades a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes es determina d'acord amb les previsions de l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors. La comissió representativa dels treballadors i treballadores ha de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial de l'inici del període de consultes. A aquest efecte, la direcció de l'empresa ha de comunicar de manera fefaent als treballadors i treballadores o als seus representants la intenció d'iniciar un procediment de desvinculació.

### 2. Procediment

a) La decisió d'inaplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors ha d'anar precedida d'un període de consultes amb les persones representants dels treballadors i treballadores de durada no superior a 15 dies, llevat que hi hagi una pròrroga per acord de les parts.

El període de consultes s'ha d'iniciar a sol·licitud de l'empresa, que ha de comunicar per escrit aquest extrem a la representació dels treballadors i treballadores i, simultàniament, a la Comissió Mixta del Conveni col·lectiu, amb inclusió, en ambdós casos, dels documents a què fa referència l'apartat 3 d'aquest article.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, la seva entitat i abast, la possibilitat d'evitar o reduir els efectes de la no aplicació, mitjançant el recurs a altres mesures de flexibilitat interna previstes en la llei i en aquest conveni col·lectiu que poguessin resultar menys intenses, i sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats. Aquest període està presidit per una veritable voluntat de diàleg, acompanyada d'una documentació precisa i concreta que possibiliti una negociació real.

Aquest acord requereix la conformitat de la majoria de les persones representants legals dels treballadors i treballadores o, si escau, de la majoria dels membres de la comissió representativa

dels treballadors i treballadores, sempre que, en ambdós casos, representin la majoria dels treballadors i treballadores del centre o centres de treball afectats.

b) Si s'aconsegueix, l'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, així com una comissió de seguiment d'allò acordat, integrada per ambdues parts, per vetllar per la correcta aplicació de les condicions pactades i del que disposa aquest article, així com de l'existència real i continuada de les causes al·legades per a la inaplicació, i és necessari revisar l'acord en cas que aquestes últimes desapareguessin. Aquest acord s'ha de notificar a la Comissió Mixta.

c) L'acord d'inaplicació, si s'assoleix, no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en aquest conveni col·lectiu o, si escau, en el Pla d'igualtat aplicable a l'empresa, posades en garantia del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones o de l'eliminació de discriminacions per raó de gènere o en virtut d'accions positives.

d) En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a mediació en el marc de la Comissió Mixta del Conveni, que disposa d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li sigui plantejada. A aquest efecte, s'hi ha de remetre, juntament amb l'escrit en què se'n sol·licita la intervenció, la mateixa documentació aportada durant el període de consultes, així com els documents justificatius de l'inici d'aquest període.

Quan la Comissió Mixta no aconsegueixi un acord, les parts poden recórrer als procediments d'aplicació general i directa per resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords de desvinculació de convenis, previstos en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic.

### 3. Causes per a la inaplicació i la seva acreditació

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant 2 trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és notablement inferior al registrat el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

La comunicació de l'inici del període de consultes s'ha de fer per escrit, i s'hi inclou una memòria explicativa de les causes que motiven la sol·licitud i un informe sobre la proporcionalitat, l'adequació i la funcionalitat de la mesura adoptada per fer front a la necessitat plantejada per la empresa.

#### Article 41. *Solució de conflictes extrajudicials*

A l'efecte de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que es puguin presentar, tant de caràcter jurídic com d'interessos derivats de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, sens perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i treballadores i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells conflictes no exclosos expressament de les competències de l'esmentat tribunal a l'efecte del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

#### Article 42. *Jubilació*



D'acord amb el que disposa el Reial decret llei 28/2018, de 28 de desembre, per a la revaloració de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació i amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació per a la transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de nous treballadors o el relleu generacional que afavoreixen la qualitat en l'ocupació, les persones treballadores que reuneixin els requisits d'edat i cotització que fixa la normativa de la Seguretat Social per tenir dret al 100 % de la prestació accediran a la jubilació mitjançant l'extinció del contracte pel compliment de l'edat legal de jubilació fixada a la legislació vigent en cada moment.

Per a la validesa d'aquesta modalitat de jubilació, les empreses, entre el trimestre anterior i el posterior a la jubilació, han de fer la conversió de contractes temporals en indefinits en el mateix nombre de treballadors als quals s'apliqui la jubilació, o bé contractar nous treballadors indefinits per un període mínim de 13 mesos. En cas que no s'assoleixi el període esmentat de 13 mesos, l'empresa ha de substituir el treballador contractat per un altre d'indefinit en un termini màxim de 15 dies o, en el mateix termini, realitzar la conversió d'un contracte temporal en indefinit.

### **Disposicions addicionals**

#### *Disposició addicional primera*

Sens perjudici del que estableix l'article 2, les parts signants recomanen a les empreses incloses en l'àmbit d'aquest conveni la seva aplicació a partir de la data de la signatura.

#### *Disposició addicional segona*

En relació amb la salut i la seguretat laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, cal atènyer-se al que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

#### *Disposició addicional tercera*

La formació contínua exerceix una funció d'adaptació permanent a l'evolució de les professions i del conjunt de llocs de treball, de millora de les competències i qualificació dels treballadors i treballadores, indispensable per enfortir la situació de competitivitat de les empreses, així com d'adaptació a les noves realitats productives per mantenir l'ocupabilitat i la possibilitat de promoció professional.

Les organitzacions signants d'aquest conveni subscriuen en tots els seus termes el IV Acord Nacional de Formació Contínua en l'àmbit funcional i territorial del conveni esmentat. Per aquest motiu, s'ha de constituir la Comissió Paritària de Formació Contínua, composta per 4 representants de la part empresarial i 4 representants de la part social, amb la finalitat d'elaborar estudis sobre l'evolució del sector i la detecció de necessitats formatives, tendents a dinamitzar i promoure plans de formació adreçats a les empreses i als treballadors del sector.

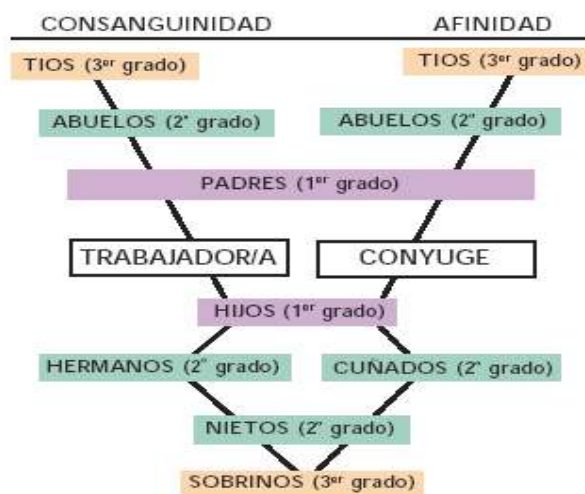
#### *Disposició addicional quarta*

Les parts signants recomanen a les empreses establir programes d'informació per impulsar la mobilitat de les treballadores, tant vertical com horitzontal, així com fomentar i establir plans de formació per a les treballadores en professions i tasques en què estiguin subrepresentades, i, especialment, per als llocs de supervisió i direcció.

#### *Disposició addicional cinquena*

Graus de consanguinitat i/o afinitat:

#### 4.- GRADOS DE PARENTESCO



#### Disposició transitòria

Disposició transitòria única

Aquelles persones treballadores amb contracte a temps complet que hagin estat d'alta el 2022 i segueixin en aquesta situació en la data de signatura d'aquest conveni tenen dret a un permís retribuït de 6 hores. Per a jornades inferiors, aquest permís és proporcional a la jornada realitzada.

#### ANNEX I – TAULES SALARIALS

Taula salarial any 2021

Grupo Profesional	Salari base
Grup 1	1.949,52
Grup 2	1.789,81
Grup 3	1.694,90
Grup 4	1.523,99
Grup 5	1.283,05
Grup 6	1.175,73
Grup 7	985,85

Taula salarial any 2022

Grupo Profesional	Salari base
Grup 1	2.037,24
Grup 2	1.870,36
Grup 3	1.771,17
Grup 4	1.592,57
Grup 5	1.340,79
Grup 6	1.228,64

Grup 7	1.030,21
--------	----------

Taula salarial any 2023 (provisional)

Grupo Professional	Salari base
Grup 1	2.108,55
Grup 2	1.935,82
Grup 3	1.833,17
Grup 4	1.648,31
Grup 5	1.387,71
Grup 6	1.271,64
Grup 7	1.066,27

ANNEX II

Taula d'equivalències de llocs de treball i grups professionals

GRUP PROFESSIONAL LLOC DE TREBALL
GRUP 1
Director/a
Òptic/a diplomad que regenta
GRUP 2
Cap superior
Contactòleg/oga - òptic/a diplomad
Encarregat/ada de botiga
GRUP 3
Cap de secció
Optometrista - òptic/a diplomad
Audioprotètic/a
Analista
Dependent/a major
Encarregat/ada de taller
GRUP 4
Oficial/a de 1a administratiu
Programador/a
Òptic/a diplomad en pràctiques
Dependent/a de 1a
Oficial/a de 1a de taller FP: audioprotètic/a
GRUP 5
Oficial/a de 2a administratiu
Dependent/a de 2a
Caixer/a

Oficial/a de 2a de taller
Encarregat/ada de magatzem FP: òptic/a
GRUP 6
Auxiliar administratiu de 1a
Ajudant/a de botiga
Auxiliar de magatzem
Ajudant/a de taller
Ascensorista
Conserge
Repartidor/a FP: òptic/a - audioprotètic/a en pràctiques
GRUP 7
Neteja
Mosso/a de botiga
Mosso/a de taller
Mosso/a de magatzem
Contractes de formació Auxiliar administratiu de 2a

Barcelona, 10 de juliol de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada