



RESOLUCIÓ de 3 de desembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08005835011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona, subscrit d'una banda per AECOP, AECO, i de l'altra per CCOO-INDUSTRIA i FCTCHTJ-UGT el dia 5 de novembre de 2019, i de conformitat amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08005835011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials, 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 LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2019-2020.

#### Capítulo I **Condiciones generales**

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y empresas que, prestando servicios en los centros de trabajo establecidos 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 2019 hasta 31 de diciembre de 2020 sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2019.

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

### Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, el presente Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido, salvo que se trate de aspectos concretos, en cuyo caso se reconsideraría el capítulo en el que se integran dichos aspectos.

## Capítulo II Organización del trabajo

### Artículo 6. Organización.

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

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

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

### Artículo 7. Pluralidad de funciones.

Con absoluto respeto del grupo, puesto de trabajo, función y salario y con carácter no habitual, todos los trabajadores/as 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.

## Capítulo III 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 2019 y 2020; sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la empresa.

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

A los efectos de lo expresado en el presente artículo, se entenderá por jornada continuada la ejercida ininterrumpidamente, sin descanso para la comida. En consecuencia, en los casos de empresas con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de los trabajadores para la comida, no tendrán la consideración de jornada continuada.

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

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

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

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

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

a) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora diaria. Asimismo, y sin perjuicio del anterior permiso tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

b) En los supuestos de lactancia de un hijo menor de nueve meses, ya se trate de supuestos de nacimiento de hijo, adopción, 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 trabajador 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. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por 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 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 trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

d) Los trabajadores 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 del trabajador. Cuando finalicen las reducciones de jornada el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo con su jornada laboral anterior a las mismas.

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

## 5. Registro de Jornada

De acuerdo con lo previsto en el art. 34.9 del Estatuto de los trabajadores las empresas 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 del trabajador, hasta el tope máximo de 9 horas diarias.

El período punta de producción se notificará al trabajador con 7 días de antelación y simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

La recuperación del exceso resultante tendrá que compensarse en descanso, de común acuerdo entre empresa y trabajador, el cual será notificado a los representantes de los trabajadores/as. En caso de desacuerdo, la recuperación se efectuará dentro de los 3 meses siguientes a la ampliación de la jornada.

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

El presente artículo no será de aplicación a trabajadores/trabajadoras con jornada reducida por motivo del disfrute de los derechos establecidos en la ley y en el presente convenio colectivo, originados por razones de salud y seguridad en el trabajo, discapacidad, disfrute de la maternidad o paternidad de forma parcial, cuidado de menores ,o familiares, embarazo o periodos de lactancia, nacimiento de hijos/as prematuros o de hijos/as que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, o por la condición de víctima de violencia de género, entre otros.

#### Artículo 10. Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido. Para aquellos casos en que dicho descanso no coincida con la tarde del sábado y día completo del domingo, las empresas negociarán con sus trabajadores y sus representantes los complementos correspondientes.

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

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

#### Artículo 11. Vacaciones.

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

a) Las vacaciones serán de 30 días naturales y preferentemente en los períodos comprendidos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, Semana Santa y Navidad, entendiéndose por éstas desde el 22 de diciembre al 10 de enero. Si por necesidad de la empresa tuviera que ser en los restantes períodos del año, se compensará al trabajador/a con 1 día más de vacaciones por semana disfrutada fuera del citado período.

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

b) Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener 1 año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso, el trabajador/a disfrutará de la parte proporcional correspondiente.

Cuando el periodo 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 periodo 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 periodo 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

#### Artículo 12. Permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio, o pareja de hecho: 15 días naturales.

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

b) 2 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 (cesaria). Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a una distancia superior a 150 Km, 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 un 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 del trabajador Cuando afecte a padres, hijos, o cónyuge, se ampliará en un día más.

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

En el caso de enfermedad grave con o sin hospitalización, intervención quirúrgica y hospitalización el disfrute de dicho permiso se podrá realizar 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) 2 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, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. No se considerará a efectos indemnizatorios lo percibido del organismo o entidad pública en concepto de dietas y desplazamiento.

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

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/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 por hospitalización, fallecimiento o matrimonio se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

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 persona y la familia, estableciendo tres supuestos:

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

Artículo 13. Corrección del absentismo.

Durante la vigencia del presente Convenio, aquellos trabajadores que no faltaren a su puesto de trabajo, salvo por los permisos fijados en el artículo 12, gozarán de 1 día más de vacaciones a disfrutar de mutuo acuerdo con la empresa, durante el año siguiente.

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

#### Capítulo IV **Contratación**

Artículo 14. Contrato de trabajo en prácticas.

14.1 Ámbito. Para todos los trabajadores en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resultaren de aplicación, que habiliten para el ejercicio profesional de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, dentro de los 5 años siguientes, o 7 cuando se trate de un trabajador discapacitado, a la terminación de los correspondientes estudios.

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

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

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

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

Artículo 15. Contrato de trabajo para la formación y aprendizaje.

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

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

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

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

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

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

1.- Contratos de duración determinada:

a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos recogidos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, podrán tener una duración de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

En todo caso siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado. El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

c) Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto



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

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

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

## 2.-Contrato de relevo y jubilación parcial:

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

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

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

Se entiende por trabajador relevado, aquel que concierta con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida siempre que el trabajador reúna los requisitos establecidos en el Art. 215.1 de la Ley general de seguridad social.

El trabajador relevado pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, que podrá ser, como mínimo del 25% y que podrá estar concentrada en un periodo temporal concreto 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 dichos trabajadores, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera un contrato de duración determinada en la misma empresa (trabajador/a relevista).

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del Art 12 del ET, a este trabajador relevista la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 215 de la Ley general de la seguridad social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria decima

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del Art 12 del ET, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo

que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) y la disposición transitoria decima de la Ley general de la seguridad social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

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

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido, en todo caso deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el Art. 215.2 e) de la Ley general de seguridad social.

### 3. 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 17. 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 bis. Períodos de prueba.

Los periodos de prueba serán los siguientes:

Contratos indefinidos:

Técnico titulados: 6 meses  
Resto: 4 meses

Contratos de duración determinada o temporales

Técnicos titulados: 3 meses  
Resto: 1 mes

## Capítulo V Condiciones económicas

#### Artículo 18. Conceptos retributivos.

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

- a) Salario base.
- b) Complemento de vinculación consolidado (antes antigüedad)
- c) Gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 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.

2019:

Incremento del 2,00% sobre las tablas salariales del 2018 y con efectos de 01/01/2019 de conformidad con el anexo 1.

2020:

Si el PIB del 2019 es inferior al 2%, se aplicará un incremento del 1,80% sobre las tablas salariales del 2019 y con efectos de 01/01/2020.

Si el PIB del 2019 es igual o superior al 2% se aplicará un incremento del 2,00% sobre las tablas salariales del 2019 y con efectos de 01/01/2020

Para ello, la comisión paritaria del convenio se reunirá antes del 31/1/2020 y determinará las tablas salariales del 2020.

#### 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 todos los trabajadores de nueva incorporación no tendrán derecho al complemento de vinculación consolidado.

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

#### Artículo 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 2019 una media dieta de 11,28 EUR y una dieta entera de 22,56 EUR para aquellos trabajadores que, por necesidades de la empresa, hayan de desplazarse de su centro de trabajo habitual, siempre que el desplazamiento les impida efectuar la comida en su domicilio.

Aquellos trabajadores que se encuentren afectados por lo establecido anteriormente tendrán derecho a la compensación del mayor gasto que le suponga dicho desplazamiento. Si resulta necesaria la utilización del vehículo propio, se compensará con la cantidad de 0,29 EUR por kilómetro recorrido.

Para el año 2020 se aplicará el mismo incremento que se determine en aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 del presente convenio

## Capítulo VI Clasificación profesional

Artículo 23. Clasificación profesional.

23.1.-Principios generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 23.2. Grupos profesionales y retributivos.

##### Grupo profesional I:

###### 1.-Criterios generales.

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

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

Toma decisiones y participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, plantas, ect.... 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 2:

- Director/a
- Óptico/a diplomado/a regentando

###### 3. Grupo retributivo.- 1.

##### Grupo profesional II:

###### 1.-Criterios generales.

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

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

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

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

2.-Funciones: En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo 2:

- Jefe/a superior

- Contactólogo-óptico/a diplomado/a
- Encargado/a de tienda

### 3.- Grupo retributivo .- 2

#### Grupo Profesional III:

##### 1.-Criterios generales

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

2.- Funciones: - En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo 2:

- Jefe/a de sección
- Optometrista-óptico/a diplomado/a
- Audioprotesista
- Analista
- Dependiente/a mayor
- Encargado/a de taller

### 3.- Grupo retributivo .- 3

#### Grupo profesional IV:

##### 1.-Criterios generales

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

2.-Funciones.-En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo 2:

- Oficial/a de 1ª Administrativo
- Programador/a
- Óptico/a diplomado/a en prácticas
- Dependiente/a de 1ª
- Oficial/a de 1ª de taller
- F.P.audioprotesista

### 3. Grupo Retributivo.- 4.

#### Grupo Profesional V:

##### 1.- Criterios generales.

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

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

2.- Funciones- En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo:

- Oficial/a de 2ª administrativo/a
- Dependiente/a de 2ª
- Cajero/a
- Oficial/a de 2ª taller
- Encargado de almacén
- F.P.optica

3.- Grupo retributivo.- 5.

Grupo Profesional VI:

1.- Criterios generales.

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

2.- Funciones: En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo 2:

- Auxiliar administrativo/a1ª
- Ayudante de tienda
- Auxiliar de almacén
- Ayudante de taller
- Ascensorista
- Conserje
- Repartidor/a
- F.P. óptica-audioprotésista prácticas

3.- Grupo retributivo.- 6

Grupo profesional VII:

1.-Criterios generales.

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

2.- Funciones: En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo 2:

- Limpieza
- Auxiliar administrativo 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.

## Capítulo VII Suspensión del contrato de trabajo y excedencias

Art.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 ocho semanas para el año 2019, doce semanas para el año 2020 y de dieciséis semanas para el 2021, 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 periodos, 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), la suspensión tendrá una duración de ocho semanas para 2019, doce semanas para el 2020 y dieciséis semanas para el 2021 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.

25.1.-Excedencia Voluntaria:

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que 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 el trabajador 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 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 VIII Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

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

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

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

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, entendiéndose que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención serán:

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

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

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

#### 26.1 Principios generales:

##### 26.1.1 De la acción preventiva

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

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

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

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

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

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

## 26.2 Delegados de prevención:

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

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

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

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

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

## 26.3 Comités de seguridad y salud:

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

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

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

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

26.4 Comité de seguridad y salud de ámbito sectorial:

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

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

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

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

26.5 Planificación de la prevención:

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

26.6 Evaluación de riesgos:

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

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

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

26.7 Vigilancia de la salud:

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

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

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

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

26.7.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

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

26.8 Protección de la maternidad:

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

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

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

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

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

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

#### 26.8.5. 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, resultará un número de días concretos, que se deben considerar días hábiles (de trabajo efectivo) a efectos del disfrute de la acumulación.

#### 26.9 Mutuas:

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

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

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

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

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

cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

## Capítulo IX 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 1 mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar 1 día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 30. Faltas graves.



Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en 1 mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 31. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de 2 días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en 1 año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa durante la jornada laboral, así como la competencia desleal en la actividad de la misma en cualquier supuesto.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/las compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a lo/las compañeros/as y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es

llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior/a de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo cuando repercutan negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

16.- Los tratos discriminatorios por razón de sexo consistentes en acoso por razón de sexo y acoso sexual.

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

Artículo 32. Régimen de sanciones.

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

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

Artículo 33. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

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

Artículo 34. Prescripción.

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

Faltas leves: a los 10 días.

Faltas graves: a los 20 días.

Faltas muy graves: a los 60 días.

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

## Capítulo X Derechos sindicales

### Artículo 35. Derechos sindicales.

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

Los representantes unitarios de los/las trabajadores y a los delegados sindicales del Art. 10 de la Ley orgánica de libertad sindical tendrán las siguientes competencias:

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

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

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

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

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial

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

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

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

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

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

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

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

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario/, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de los/ representantes pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

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

## Capítulo XI Otras disposiciones

#### Artículo 36. Cláusula de no absorción ni compensación.

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

#### Artículo 37. Enfermedad y accidentes.

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

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

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 asesores 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 08002  
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 correspondientes al año 2020 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del presente convenio.

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.

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

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

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

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

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

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

## Capítulo XII Políticas de igualdad

Artículo 39. Planes y medidas de igualdad.

De conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley orgánica 2/2007, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, deberán tener un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos normativamente en cada momento, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En ese sentido se estará a lo siguiente:

- a) Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- b) Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- c) Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde el 7 de marzo de 2019.

## 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 empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturalidad 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 trabajadores 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, el empresario 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 XIII Inaplicación y solución de conflictos

Artículo 40. Inaplicación colectiva de las condiciones del Convenio.

### 1 . - Sujetos legitimados

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

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

## 2 . Procedimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

## 3 . Causas para la inaplicación y su acreditación .



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

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

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

#### 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 período 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

##### Primera

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

##### Segunda

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

#### 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 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.

#### 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 su representadas, y especialmente para los puestos de supervisión y dirección.

#### Quinta

Grados de consanguinidad y/o afinidad

Primer grado: cónyuge, padres, hijos.  
Segundo grado: abuelos, hermanos, nietos, cuñados.  
Tercer grado: tíos, sobrinos.

#### ANEXO 1

##### TABLA SALARIAL AÑO 2019

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE
GRUPO 1	1.873,81
GRUPO 2	1.720,31
GRUPO 3	1.629,09
GRUPO 4	1.464,81
GRUPO 5	1.233,23
GRUPO 6	1.130,08
GRUPO 7	947,57

#### ANEXO 2

##### TABLA DE EQUIVALENCIA PUESTOS DE TRABAJO & 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
F.P: Audioprtesista
GRUPO 5
Oficial/a de 2ª administrativo/a
Dependiente/a de 2ª
Cajero/a
Oficial/a de 2ª de taller
Encargado/a de almacén
F.P. Optica
GRUPO 6
Auxiliar administrativo/va 1ª
Ayudante de tienda
Auxiliar de almacén
Ayudante de taller
Ascensorista
Conserje
Repartidor/a
F.P.Optica-
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

Barcelona, 3 de desembre de 2019  
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i  
Famílies, Eliseu Oriol Pagès