



RESOLUCIÓ de 27 de maig de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Sector Comerç d'Òptica al Detall de la Província de Barcelona per als anys 2024-2026. (codi de conveni núm. 08005835011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Sector Comerç d'Òptica al Detall de la Província de Barcelona per als anys 2024-2026, subscrit, d'una banda per la representació empresarial, associació empresarial AECOCC i de l'altre part social representada pels sindicats CCOO i UGT a, el dia 1 de desembre de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del Sector Comerç d'Òptica al Detall de la Província de Barcelona per als anys 2024-2026 (codi de conveni núm. 08005835011994), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO DE ÓPTICA AL DETALLE DE BARCELONA Y SU PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2024-2026

CAPÍTULO 1 Condiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Funcional y Territorial*

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

Artículo 2. *Ámbito Temporal y Determinación de las Partes*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Provincia de Barcelona (BOPB) o la publicación oficial que se designe en cada momento, y su duración será desde el 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2026 sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2024.

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

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

Artículo 3. *Denuncia y Prórroga*

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

Artículo 4. *Garantía Ad Personam*

Se respetarán a todas las personas trabajadoras las situaciones personales actualmente consolidadas, en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos por este Convenio en cómputo anual.

Artículo 5. *Vinculación a la Totalidad*

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

CAPÍTULO 2 **Organización del Trabajo**

Artículo 6. *Organización*

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

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

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

Artículo 7. *Pluralidad de Funciones*

Con absoluto respeto del grupo, puesto de trabajo, función y salario y con carácter no habitual, todas las personas trabajadoras realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a puestos de trabajo distintos, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de la empresa, respetando a tales efectos lo establecido en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 3 **Jornada, Vacaciones y Permisos**

Artículo 8. *Jornada de Trabajo*

1. La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, sin que en el cómputo anual pueda exceder de 1768 horas anuales. Todo ello, sin que esto prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la empresa.

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

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

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

Dicha negociación se llevará a cabo durante el último mes del año a petición de las partes. Si no hay acuerdo, el posible tiempo excedente se disfrutará en días completos o fracción de día completo, durante el siguiente ejercicio a petición de la persona trabajadora. Aquellas empresas que a la aprobación del presente Convenio tuvieran establecido un sistema propio de compensación, éste mantendrá su vigencia, salvo acuerdo entre las partes.

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.

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

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

b) En los supuestos de lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, ya se trate de supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, quien disfrute de este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo, por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, y que de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora podrá acumularse por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente, que deberá ser disfrutado necesariamente a continuación del permiso por nacimiento, o en cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden.

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

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

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

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

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

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

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

La concreción y la determinación del periodo de disfrute de los derechos previstos en los apartados 8.4.a); b) y c) del presente Convenio colectivo corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. En los supuestos regulados en los apartados 8.4.b) y 8.4.c) la persona trabajadora deberá

preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello en el artículo 139 de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horado, 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 artículo 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 a sean incompatibles con el nuevo horario reducido de la persona trabajadora. Cuando finalicen las reducciones de jornada la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo con su jornada laboral anterior a las mismas.

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

4. Registro de Jornada

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

Las empresas conservarán los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes Regales 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 periodos punta de producción, en una cuantía máxima de 8 semanas al año. las empresas podrán ampliar la jornada habitual de la persona trabajadora. hasta el tope máximo de 9 horas diarias.

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

La recuperación del exceso resultante tendrá que compensarse en descanso, de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, el cual será notificado a la representación de las personas trabajadoras. En caso de desacuerdo, la recuperación se efectuará dentro de los 3 meses siguientes a la ampliación de la jornada.

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

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

Artículo 10. *Descanso Semanal*

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

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

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

Artículo 11. *Vacaciones*

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones serán de 30 días naturales y preferentemente en los periodos 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 periodos del año, se compensará a la persona trabajadora con 1 día más de vacaciones por semana disfrutada fuera del citado período.

Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el periodo de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras o entre las personas trabajadoras en ausencia de representación, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los periodos indicados.

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

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

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

Artículo 12. *Permisos*

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

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

b) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Dos días por el nacimiento de hijo o 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 (cesárea). 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 una hora diaria. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 37.7 del ET.

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

c bis) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

e) Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, que podrán ampliarse a 4 días cuando medie la necesidad de desplazamiento a una distancia superior a 150 Km. del domicilio habitual de la persona trabajadora. Cuando afecte a padres, hijos, o cónyuges, se ampliará un día más.

d bis) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves. hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

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

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

g) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

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

Cuando conste en una norma legal un periodo 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 periodo de 3 meses, la persona trabajadora afectada podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

k) Por el tiempo indispensable con un máximo de tres veces al año para acompañar a consultorio o visita médica en la sanidad pública o privada a un paciente 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.

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

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia

n) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justifican, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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

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

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

Artículo 13. *Corrección del Absentismo*

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

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

CAPÍTULO 4 Contratación

Artículo 14. *Contrato de Formación*

1. Contrato de formación en alternancia

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del ET.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del ET.

3. Retribución.

Para el contrato de formación en alternancia el salario será del 75% para el primer año de contratación y del 85% para el segundo año del salario fijado en la tabla salarial para el puesto y grupo correspondiente a dicha tabla salarial no siendo inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional.

Para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional el salario será del 75% para el primer año de contratación del salario fijado en la tabla salarial para el puesto y grupo correspondiente a dicha tabla salarial no siendo inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional.

El período de prueba en el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional será el establecido en este convenio según el nivel profesional correspondiente a las prácticas profesionales realizadas.

Artículo 15. *Contratos de Duración Determinada, Contrato de Relevo y Jubilación Parcial, y Promoción Profesional*

1. Contratos de Duración Determinada por circunstancias de la producción

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

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

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

2. Contrato de Sustitución

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

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

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

3. Las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos de circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquieran la condición de trabajadores/as fijos/as.

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

4. Contrato de Relevo y Jubilación Parcial

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

El contrato de relevo realizado con un trabajador/a, está asociado a la jubilación parcial de otra persona trabajadora de la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para las personas trabajadoras afectadas.

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

Se entiende por persona trabajadora relevada, aquella que concierta con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% para los supuestos en que la persona trabajadora relevista sea contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida siempre que la persona trabajadora reúna los requisitos establecidos en el Art. 215.1 de la Ley General de Seguridad Social.

La persona trabajadora relevada pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, que podrá ser, como mínimo del 25% y que podrá estar concentrada en un período temporal concreto de cada año o podrá acumularse todos los días del año en un solo período. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con la pensión de la seguridad social que se reconozca al trabajador/a en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

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

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

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del artículo 12 del ET, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) y la disposición transitoria décima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, la empresa estará obligada a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

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

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

5. Promoción Profesional

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. se respetarán en la empresa lo establecido en dicha ley respecto a los criterios de promoción interna y ascensos, exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 16. *Contratos a Tiempo Parcial*

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

Artículo 17. *Periodos de Prueba*

Los periodos de prueba serán los siguientes:

- Contratos Indefinidos:
 - Técnico titulado: 6 meses
 - Resto: 4 meses
- Contratos Temporales
 - Técnicos titulados: 3 meses
 - Resto: 4 meses

CAPÍTULO 5 Condiciones Económicas

Artículo 18. *Conceptos Retributivos*

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

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

Artículo 19. *Salario Base e Incremento Salarial*

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

- Incremento salarial
 - a) Año 2024

Incremento del 2,8% sobre las tablas salariales del 2023 y con efectos de 01/01/2024

Revisión "técnica" del 0,2%, en los salarios de 2024, es decir no se paga ese 0,2% en los atrasos del 2024 pero a los efectos de cálculo de salarios para 2025 y sus incrementos se parte un aumento del 3% sobre las tarifas de 2023.

b) Año 2025

Desde 1 de enero de 2025 hasta el 30 de junio de 2025, aumento del 2,5 % sobre salarios de partida de 2024

Desde el 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025, aumento del 3% sobre salario de partida de 2024 sin devengar atrasos desde 1 de enero de 2025 a 30 de junio de 2025.

Revisión salarial del año 2025 al IPC real con tope al 3,5%

c) Año 2026

Incremento del 1,75% sobre las tablas salariales del 2025 y con efectos de 01/01/2026

Revisión salarial del año 2026 al IPC real, incrementar las tablas en la diferencia entre el incremento pactado y el IPC interanual, retroactivo a uno de enero de 2026.

Artículo 20. *Antigüedad*

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

A partir del 1 de enero de 2009 todas las personas trabajadoras de nueva incorporación no tendrán derecho al Complemento de vinculación consolidado.

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

Artículo 21. *Gratificaciones Extraordinarias*

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

- a) Beneficios: que se abonará antes del 31 de marzo de cada año.
- b) Vacaciones: que se abonará antes del 30 de junio de cada año.
- c) Navidad: que se abonará el 22 de diciembre de cada año.

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

Artículo 22. *Dietas y Desplazamientos*

Las dietas se actualizarán en tablas salariales en la misma proporción pactada para los salarios para aquellas personas trabajadoras que, por necesidades de la empresa, hayan de desplazarse de su centro de trabajo habitual, siempre que el desplazamiento les impida efectuar la comida en su domicilio.

Aquellas personas trabajadoras que se encuentren afectadas por lo establecido anteriormente tendrán derecho a la compensación del mayor gasto que le suponga dicho desplazamiento. Si resulta necesaria la utilización del vehículo propio, se compensará con la cantidad de 0.29 C por kilómetro recorrido.

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

CAPÍTULO 6
Clasificación Profesional

Artículo 23. *Clasificación Profesional*

1. Principios generales.

a) 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.

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

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

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

d) 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.

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

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

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

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

2. Grupos Profesionales y Retributivos

I. Grupo profesional I

a) Criterios generales

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

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

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

b) Funciones

En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

c) Grupo retributivo: 1

II. Grupo profesional II

a) 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.

b) Funciones

En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

c) Grupo retributivo: 2

III. Grupo Profesional III

a) 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.

b) Funciones

En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

c) Grupo retributivo: 3

IV. Grupo profesional IV

a) 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.

b) Funciones

En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

c) Grupo Retributivo: 4

V. Grupo Profesional V

a) 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.

b) Funciones

En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

c) Grupo retributivo: 5.

VI. Grupo Profesional VI

a) 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.

b) Funciones

En este grupo profesional se incluyen los siguientes puestos de trabajo de conformidad con el anexo II:

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

c) Grupo retributivo: 6

VII. Grupo profesional VII

a) 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.

b) Funciones

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

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

c) 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 7 Suspensión del Contrato de Trabajo y Excedencias

Artículo 24.1 *Permiso por Nacimiento*

De conformidad con lo previsto en el artículo 48.4 del ET, el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales será 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 19 semanas, y 32 semanas en el supuesto de mono parentalidad, de las cuales, en ambos casos 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 debe 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.

En caso de fallecimiento de una de las personas progenitoras se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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 periodo 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) ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardados 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 periodos 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 periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, 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 progenitor.

En el supuesto de fallecimiento del menor, 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.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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 periodo 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 periodos 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*

1. Excedencia Voluntaria

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

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

La persona trabajadora excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que pudieran producirse en la empresa.

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

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

2. Excedencia por Cuidado de Familiares

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

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

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

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

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

CAPÍTULO 8 Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 26. Seguridad y Salud en el Trabajo

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

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

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

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

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

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

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

- a) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, incluidos los psicosociales. Tales riesgos deberán ser objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos laborales.
- b) La planificación de la actividad preventiva cuando los resultados de la evaluación de riesgos pongan de manifiesto situaciones de riesgo.

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

1. Principios generales

1.1 De la Acción Preventiva

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

f) Planificar la prevención.

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

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

2. Delegados/as de Prevención

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

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.

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

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

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

3. Comités de Seguridad y Salud

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

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

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.

4. Comité de Seguridad y Salud de Ámbito Sectorial

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

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.

4.3 La representación de las personas trabajadoras en estos Comités tendrán las competencias, facultades y garantías que la ley recoge en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

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 abordan la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente:

6. Evaluación de Riesgos

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

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

6.2 Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciaron para sus afiliados/as la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

7. Vigilancia de la Salud

7.1 El/la empresario/a garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

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

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

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

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.

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

8. Protección de la Maternidad

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.

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

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

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

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 periodo 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.

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

8.5 Acumulación de Lactancia

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

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

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

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

9. Mutuas

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

En todo caso, la Dirección de la empresa:

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

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 ven9an 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 arbitrales procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

CAPÍTULO 9 Régimen Disciplinario

Artículo 27. *Potestad Sancionadora*

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

En el caso de considerarse que la falta está tipificada como muy grave, se dará trámite de audiencia a la persona trabajadora por un periodo de 2 días laborales, pudiendo la empresa optar por la concesión de un permiso retribuido durante la tramitación del expediente disciplinario que no podrá ser superior a 5 días laborales computados desde el día en que se inicia el expediente disciplinario.

Deberá tenerse en cuenta dentro del régimen disciplinario lo establecido en el adendum 2• del presente, en especial lo establecido en su apartado séptimo.

Artículo 28. *Clases de Faltas*

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

Artículo 29. *Faltas Leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
5. 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.
6. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la conexión y diligencia debidos.
8. Faltar 1 día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 30. *Faltas Graves*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores 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/la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 33. Sanciones Máximas

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por faltas graves. suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 34. Prescripción

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

- Faltas leves: a los 10 días.
- Faltas graves: a los 20 días.
- Faltas muy graves: a los 60 días.

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

CAPÍTULO 10 Derechos Sindicales

Artículo 35. Derechos Sindicales

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

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

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

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

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

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

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

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se

incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

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

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

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

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

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

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

CAPÍTULO 11 Otras Disposiciones

Artículo 36. *Cláusula de No Absorción Ni Compensación*

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

Artículo 37. *Enfermedad y Accidentes*

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

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

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

La persona trabajadora deberá avisar a la empresa de que se encuentra en situación de IT, con independencia de que la tramitación de baja, confirmación o alta de la situación de IT se realice en aplicación del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

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 adelanté, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria. que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

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

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- CCOO-Industria, c/Vía Laietana, 1G; 3 planta de Barcelona 08003
- AECOCC, Gran Vía Carles III, 58-60; escalera F, local 5 de Barcelona 08028
- FeSMC-UGT Rambla del Raval, 29-35, planta 4º de Barcelona 08001

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

d) Determinar las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2023 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del presente convenio en virtud de si procede o no efectuar la revisión salarial técnica.

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

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

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

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

- 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 13 Políticas de igualdad

Artículo 39. *Planes y Medidas de Igualdad*

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

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

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

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

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

- Igualdad retributiva

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

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

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

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

CAPÍTULO 14 Inaplicación y Solución de Conflictos

Artículo 40. *Inaplicación Colectiva de las Condiciones del Convenio*

1. Sujetos Legitimados

Por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos el presente artículo, a la inaplicación de las condiciones de trabajo especificadas en el artículo 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 artículo 41.4 del ET. La comisión representativa de los/as trabajadores/as deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial del inicio del periodo de consultas. A tales efectos la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los/as trabajadores/as o sus representantes su intención de iniciar un procedimiento de descuelgue.

2. Procedimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Causas para la inaplicación y su acreditación

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

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

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

Artículo 41. *Solución de Conflictos Extrajudiciales*

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

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

Disposición Adicional Primera

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

Disposición Adicional Segunda

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

Disposición Adicional Tercera

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

Las organizaciones firmantes del presente Convenio suscriben en todos sus términos el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito funcional y territorial del mencionado convenio, por este motivo se constituirá una Comisión Paritaria de Formación

Continua, compuesta por 4 representantes de la parte empresarial y 4 representantes de la parte social, con la finalidad de elaborar estudios sobre la evolución del sector y la detección de necesidades formativas, tendentes a dinamizar y promover planes de formación dirigidos a las empresas y trabajadores del sector.

Disposición Adicional Cuarta

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

Disposición Adicional Quinta

Grados de consanguinidad y/o afinidad

1er Grado: Padre, Madre e Hijos; suegro, suegra, hijastros.

2º Grado: Abuelos, hermanos y nietos; abuelos del cónyuge, cuñados y nietastros.

3er Grado: Tíos y Sobrinos.

Disposición Adicional Sexta

Las partes firmantes del convenio se comprometen a elaborar una propuesta de clasificación profesional en el tiempo de vigencia del mismo. Para ello, se creará una comisión técnica que se encargará de hacer el estudio oportuno que presentará a la comisión mixta para su aprobación final. La citada comisión técnica constará de cuatro miembros, dos por la parte patronal y dos por la parte social que podrán ser asistidos por asesores.

Disposición Transitoria

Disposición Transitoria Única

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

ADDENDUM I. *Protocolo de Actuación Contra la Discriminación y el Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género, Expresión de Género, Características Sexuales y Diversidad Familiar.*

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto 1026/2024 que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva. Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso y seguro a las personas LGTBI, las empresas adscritas a este convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

- **Ámbito de aplicación y vigencia**

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, así mismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá la misma vigencia que el convenio del que forma parte, y deberá renovarse pasado este tiempo. Se seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya

- **Principios rectores y garantías del procedimiento**

- Principio de respeto a la dignidad personal: Las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.

- Principio de confidencialidad y sigilo: La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y solo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.

- Principio de diligencia y celeridad: Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.

- Contradicción: El procedimiento garantizar, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima. debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- Prohibición de represalias: Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la Comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

Comisión de atención a la discriminación v acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

- Composición. La comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante comisión instructora, estará formada de manera paritaria por un máximo de cuatro personas titulares, dos por la empresa y dos por la representación legal de las personas trabajadoras, y dos suplentes, uno por cada parte.

- Formación: Será imprescindible para formar parte de la comisión instructora (titulares o suplentes) poseer o recibir formación en prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género

- Incompatibilidades: En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad. o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada a denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

- Funciones de la comisión:

- Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo
- Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, Que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

- Medidas cautelares

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género-hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quién decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

- Procedimiento de actuación

Fase 1. Comunicación de la Denuncia y Asesoramiento

Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la comisión son:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género;
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género: características.

En el caso de que la denuncia no la presentase directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la comisión.

Si la persona afectada no concede el consentimiento, la comisión podrá emprender actuaciones de oficio, con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas.

Fase 2. Investigación

La comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de los medios de prueba que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas, en el caso de que las haya.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en el caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la empresa.

El desarrollo de las dos fases tendrá una duración máxima de quince días hábiles.

Fase 3. Resolución

En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador a la dirección. Se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Así mismo, la comisión podrá proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguimiento:

La Dirección, mantendrá un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT.

ADDENDUM II: *Medidas para la igualdad y la No Discriminación de las Personas LGTBI en las Empresas*

- Medidas Planificadas

Primero. Cláusulas de Igualdad de Trato y No Discriminación

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Segundo. Acceso al Empleo

Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículos ciegos que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Aquellas empresas que de manera directa o a través de una empresa externa utilicen algoritmos para la selección y reclutamiento de personas, analizarán y revisarán los mismos junto con la RLPT para identificar posibles sesgos y corregirlos.

Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Tercero. Clasificación y Promoción Profesional

Este sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su cámara profesional en igualdad de condiciones.

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; identidad y/o expresión de género; afiliación sindical; condición social o lengua.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Cuarto. Formación, Sensibilización y Lenguaje

La empresa, en colaboración con asociaciones LGTBI especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, planifican una formación dirigida a toda la plantilla, con los criterios mínimos establecidos en el RD 1026/2024.

Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos

Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTB fóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

La empresa deberá disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen.

El número de cabinas y las duchas deberá ser proporcional al número de personas usuarias simultáneamente en dichos vestuarios y el espacio deberá ser suficiente para su adecuada utilización.

Las cabinas individuales deberán contener, al menos, un banco y un colgador para la ropa.

Sexto. Permisos y Beneficios Sociales

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Séptimo. Régimen Disciplinario

Régimen de faltas. La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

- Faltas Leves.

Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTB.

- Faltas Graves.

- La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve.
- Chistes; burlas que ridiculicen el sexo: el origen racial o étnico: la religión o convicciones; la discapacidad; la edad: la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:

1. Reitere en el tiempo el hecho punible.
2. Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
3. Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
4. La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.

- Faltas Muy Graves:

- Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.
- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.
- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.
- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.

- Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT.

(Continúa a la página siguiente)

TABLAS SALARIALES

Año 2024		Año 25 enero a junio		Año 25 julio a dic.		Año 26	
		(Provisionales)		(Provisionales)		(Provisionales)	
Grupo	Salario base	Grupo	Salario base	Grupo	Salario base	Grupo	Salario base
Grupo 1	2.167,59	Grupo 1	2.226,10	Grupo 1	2.236,96	Grupo 1	2.276,11
Grupo 2	1.990,02	Grupo 2	2.043,74	Grupo 2	2.053,71	Grupo 2	2.089,65
Grupo 3	1.884,50	Grupo 3	1.935,37	Grupo 3	1.944,81	Grupo 3	1.978,84
Grupo 4	1.694,46	Grupo 4	1.740,20	Grupo 4	1.748,69	Grupo 4	1.779,29
Grupo 5	1.426,57	Grupo 5	1.465,07	Grupo 5	1.472,22	Grupo 5	1.497,99
Grupo 6	1.307,25	Grupo 6	1.342,53	Grupo 6	1.349,08	Grupo 6	1.372,69
Grupo 7	1.096,13	Grupo 7	1.125,71	Grupo 7	1.131,21	Grupo 7	1.151,00

“La empresa garantiza que la retribución mensual bruta que perciba la persona trabajadora no será, en ningún caso, inferior al SMI de conformidad a lo establecido por las STS 292/2022 de 26/1/22, la STS 2846/2025 de 5/6/25 y teniendo en cuenta la posibilidad de cómputo establecido por la STS 556/2025 de 5/6/25. Esta garantía se mantendrá durante toda la vigencia de la relación laboral, adaptando, en su caso, las actualizaciones que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria”.

TABLA DE EQUIVALENCIAS DE LUGARES DE TRABAJO y GRUPOS PROFESIONALES

Grupos Profesionales-Lugar de Trabajo
Grupo 1
Director/a
Óptico/a diplomado que regenta
Grupo 2
Jefe superior
Contactólogo/a – óptico/a diplomado
Encargado/a de tienda
Grupo 3
Jefe de sección
Optometrista – óptico/a diplomado
Audioprotesista
Analista
Dependiente/a mayor
Encargado de taller
Grupo 4
Oficial/a de 1ª administrativo
Programador/a
Óptico/a diplomado en prácticas
Dependiente de 1ª
Oficial de 1ª de taller
FP. Audioprotesista
Grupo 5
Oficial de 2ª administrativo
Dependiendo de 2ª
Cajero/a
Oficial de 2ª de taller
Encargado/a de almacén
FP. Óptico/a
Grupo 6
Auxiliar administrativo de 1ª
Ayudante de tienda
Auxiliar de almacén
Ayudante de taller
Ascensorista
Conserje
Repartidor/a
FP. Óptico – audioprotesista en prácticas
Grupo 7
Limpieza
Mozo de tienda
Mozo de taller
Mozo de almacén
Contratos de formación Aux administrativo 2ª

CATALA

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE COMERÇ D'ÒPTICA AL DETALL DE BARCELONA I LA PROVÍNCIA PER ALS ANYS 2024-2026

CAPÍTOL 1 Condicions Generals

Article 1. Àmbit Funcional i Territorial

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

Article 2. Àmbit temporal i Determinació de les Parells

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al Diari Oficial de la Província de Barcelona (BOPB) o la publicació oficial que es designi a cada moment, i la seva durada serà des de l'1 de gener de 2024 fins al 31 de desembre de 2026 sense perjudici del que estableix la disposició addicional primera.

Els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener del 2024.

Les parts signants es comprometen a iniciar la negociació del nou conveni tres mesos abans de finalitzar la vigència. Un cop denunciat el present conveni continuarà aplicant-se en règim d'ultra activitat fins a la signatura del nou conveni col·lectiu del sector de comerç d'òptica al detall de Barcelona i la província.

Determinació de les parts. Són parts signants del conveni, d'una banda l'associació de comerç d'òptiques AECOCC, i de l'altra la Federació de CCOO d'Indústries de Catalunya i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), que es reconeixen mútuament legitimats per negociar aquest conveni col·lectiu de treball.

Article 3. Denúncia i Pròrroga

Aquest Conveni s'ha de prorrogar d'any en any per reconducció tàcita, si no és denunciat durant els darrers trenta dies a la finalització de la seva vigència inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues, per una de les parts, i per comunicació escrita a l'altra part.

Article 4. Garantia Ad Personam

Es respectaran a totes les persones treballadores les situacions personals actualment consolidades, quan determinin més drets dels concedits per aquest Conveni en còmput anual.

Article 5. Vinculació a la Totalitat

Ambdues representacions convenen que, sent les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. En cas que l'autoritat competent en l'exercici de les facultats que li són pròpies no ho aprovi, el present Conveni quedaria sense eficàcia pràctica, i se n'hauria de reconsiderar el contingut, llevat que es tracti d'aspectes concrets, cas en què es reconsideraria el capítol en què s'integren aquests aspectes.

CAPÍTOL 2 Organització del Treball

Article 6. Organització

L'organització del treball, inclosa la seva distribució, és facultat de la direcció de l'empresa. en aquest sentit, són aplicables les normes establertes en el vigent Estatut dels Treballadors.

En el marc de l'organització del treball l'empresa ha de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball partint de la integració de l'activitat preventiva en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats

com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.

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

Article 7. *Pluralitat de Funcions*

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

CAPÍTOL 3 Jornada, Vacances i Permisos

Article 8. *Jornada de Treball*

1. La jornada de treball té una durada màxima de 40 hores setmanals, sense que en el còmput anual pugui excedir les 1768 hores anuals. Tot això, sense que això prejudgi l'horari comercial, que serà determinat per l'empresa.

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

Als efectes del que expressa aquest article s'entendrà per jornada continuada l'exercida ininterrompudament, sense descans per al dinar. En conseqüència, en els casos d'empreses amb horari comercial ininterromput, però amb torn de les persones treballadores per al dinar, no tindran la consideració de jornada continuada.

2. Les empreses i la representació de les persones treballadores i en absència d'aquesta, les persones treballadores afectades pel present Conveni negociaran compensacions pels excessos que en còmput anual es puguin produir sobre la jornada màxima laboral, com a conseqüència de l'atenció al públic present a la botiga a l'hora del tancament de la mateixa.

Aquesta negociació es durà a terme durant el darrer mes de l'any a petició de les parts. Si no hi ha acord, el possible temps excedent es gaudirà en dies complets o fracció de dia complet durant el següent exercici a petició de la persona treballadora. Aquelles empreses que a l'aprovació del present Conveni tinguessin establert un sistema propi de compensació, aquest mantindrà la vigència, llevat d'acord entre les parts.

En aquelles empreses on per costum o tradició es gaudeixi d'algun dia festiu concret, al marge de les festes oficials, se'n mantindrà la vigència.

3. Es tindrà dret a les següents reduccions de jornada:

a) En els casos de naixements de fills/es que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se de la feina una hora diària. Així mateix, i sense perjudici de l'anterior permís tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

b) En els supòsits de lactància d'un fill/a menor de nou mesos, ja es tracti de supòsits de naixement de fill/a, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, qui gaudeixi d'aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en una hora amb un període d'acord entre un període d'acord entre empresa equivalent, que ha de ser gaudit necessàriament a continuació del permís per naixement, o en qualsevol altra fórmula d'acumulació que les parts acordin.

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

La concreció i la determinació del període de gaudi del permís previst en aquest apartat correspondrà a la persona treballadora, dins de la jornada ordinària. La persona treballadora, llevat de força major, ha de preavisar l'empresa amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorpora a la jornada ordinària. Les discrepàncies sorgides entre empresa i persona treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi seran resoltes per la jurisdicció social.

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

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

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

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

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de la persona treballadora, homes o dones. Això no obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció i la determinació del període de gaudi dels drets previstos als apartats 8.4.a); b) i c) del present Conveni col·lectiu correspondrà a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària. En els supòsits regulats als apartats 8.4.b) i 8.4.c) la persona treballadora haurà de preavisar l'empresa amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorpora a la jornada ordinària. Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i la persona treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi seran resoltes pel procediment previst legalment per a això a l'article 139 de la Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social.

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

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

Les reduccions de jornada contemplades a l'article 8.4 seran compatibles amb el contracte a temps parcial, i es reconeixeran tant als matrimonis com a les parelles de fet.

4. Registre de Jornada

D'acord amb allò previst a l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors l'empresa ha de garantir el registre diari de jornada, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i de finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària que estableix aquest article.

Les empreses conservaran els registres a què fa referència aquest precepte durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, dels seus representants Regals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les treballadores i treballadors, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts a la normativa vigent.

Article 9. *Calendari Irregular i Jornada Flexible*

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

El període punta de producció es notificarà a la persona treballadora amb 7 dies d'antelació i simultàniament a la representació de les persones treballadores.

La recuperació de l'excés resultant s'haurà de compensar en descans, de comú acord entre empresa i persona treballadora, el qual serà notificat a la representació de les persones treballadores. En cas de desacord, la recuperació s'efectua dins dels 3 mesos següents a l'ampliació de la jornada.

El gaudi de la compensació s'acumularà en mitges jornades o jornades completes, llevat que el període a compensar sigui inferior.

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

Article 10. *Descans Setmanal*

S'hi estableix un descans setmanal d'1 dia i mig ininterromput. Per a aquells casos en què aquest descans no coincideixi amb la tarda del dissabte i el dia complet del diumenge, les empreses negociaran amb els seus treballadors/es i els seus representants els complements corresponents.

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

En qualsevol cas, es respectaran les condicions més beneficioses existents a l'aprovació del present Conveni.

Article 11. *Vacances*

Totes les persones treballadores gaudiran d'unes vacances anuals retribuïdes d'acord amb les condicions següents:

a) Les vacances seran de 30 dies naturals i preferentment en els períodes compresos entre el 15 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, Setmana Santa i Nadal, entenen-se per aquestes des del 22 de desembre al 10 de gener. Si per necessitat de l'empresa hagués de ser a la resta de períodes de l'any, es compensarà la persona treballadora amb 1 dia més de vacances per setmana gaudida fora del període esmentat.

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

b) Per gaudir de la totalitat de les vacances caldrà tenir 1 any d'antiguitat a l'empresa; en cas contrari, dins de l'any d'ingrés, la persona treballadora gaudeix de la part proporcional corresponent.

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

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

Els dies de baixa per IT (Incapacitat Temporal) amb hospitalització produïts en els períodes de vacances no es comptabilitzaran com a gaudits per les persones treballadores, i s'han de gaudir en les mateixes condicions que l'apartat anterior.

Article 12. *Permisos*

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

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

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

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

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

c) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, de la declaració d'idoneïtat, sempre, de la declaració d'idoneïtat.

c bis) Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

d) Dos dies laborables per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, que es podran ampliar a 4 dies quan intervingui la necessitat de desplaçament a una distància superior a 150 km del domicili habitual de la persona treballadora. Quan afecti pares, fills o cònjuges, s'ampliarà un dia més.

d bis) Cinc dies laborables per accident o malaltia greu. hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella a de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura.

En situacions excepcionals (mort) podrà ampliar-se aquesta llicència sense retribució, mitjançant acord entre treballador/ai empresa.

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

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

f) Dos dies per trasllat del domicili habitual.

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

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

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

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

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

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

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

l) La persona treballadora té dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tenen dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en aquest apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme al que estableix el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, si escau, acreditació del motiu d'absència

m) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho justifiquin, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6. de l'Estatut dels Treballadors.

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació en permeti el desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

2. Els permisos s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan aquest fet succeís en dia no laborable, llevat del permís de matrimoni que s'iniciarà a la data del fet causant.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efectes de llicències que una parella forma. S'entendrà com a "parella de fet", el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 del 29 de juliol, del Llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a les persones i la família. establint tres supòsits:

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

Article 13. *Correcció de l'Absentisme*

Durant la vigència del present Conveni, les persones treballadores que no faltin al seu lloc de treball, llevat dels permisos fixats a l'article 12, gaudiran d'un dia més de vacances a gaudir de mutu acord amb l'empresa. durant l'any següent.

El treballador/a podrà triar el dia, avisant amb una antelació mínima de 15 dies, sempre que no afecti l'organització del centre

CAPÍTOL 4 Contractació

Article 14. *Contracte de Formació*

1. Contracte de formació en alternança

Cal atènyer-se al que disposa l'article 11 de l'ET.

2. Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional

Cal atènyer-se al que disposa l'article 11 de l'ET.

3. Retribució

Per als contractes de formació en alternança el salari serà del 75% per al primer any de contractació i del 85% per al segon any del salari fixat a la taula salarial per al lloc i grup corresponent a aquesta taula salarial i no serà inferior en cap cas al salari mínim interprofessional.

Per al contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional el salari serà del 75% per al primer any de contractació del salari fixat a la taula salarial per al lloc i grup corresponent a aquesta taula salarial i no serà inferior en cap cas al salari mínim interprofessional.

El període de prova al contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional serà l'establert en aquest Conveni segons el nivell professional corresponent a les pràctiques professionals realitzades.

Article 15. *Contractes de Durada Determinada, Contracte de Relleu i Jubilació Parcial i Promoció Professional.*

1. Contractes de Durada Determinada per circumstàncies de la producció

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

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

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

2. Contracte de Substitució

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

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

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

3. Les persones treballadores que en un període de 24 mesos hagin estat contractades durant un termini superior a 18 mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes de circumstàncies de la producció, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, adquireixen la condició de treballadors/ores.

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

4. Contracte de Relleu i Jubilació Parcial

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

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

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

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

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

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

Excepte en el supòsit previst al paràgraf segon de l'apartat 6 de l'Art 12 de l'ET, a aquest treballador/a rellevista l'empresa podrà fer-li un contracte indefinit o, com a mínim, igual que falti el treballador substituït per assolir l'edat establerta a l'apartat 1 de l'article 215 de la Llei general de la Seguretat Social o, transitòriament, les edats previstes en la disposició transitòria desena.

En el supòsit que preveu el paràgraf segon de l'apartat 6 de l'art 12 de l'ET, el contracte de relleu ha d'assolir almenys una durada igual al resultat de sumar dos anys alhora que li falti la persona treballadora substituïda per assolir l'edat de jubilació a què fa referència l'article 205.1.a) i la disposició transitòria desena de la Llei general de la Llei general. En cas que el contracte s'extingeixi abans d'assolir la durada mínima indicada, l'empresa estarà obligada a subscriure un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit, pel temps restant.

Quant a la jornada, i llevat del que disposa el paràgraf segon de l'apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, el contracte de relleu pot ser a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada serà com a mínim igual a la reducció de la jornada pactada amb la persona treballadora substituïda o rellevada. L'horari de treball de la persona treballadora rellevista pot completar el de la persona treballadora substituïda o ser simultani.

El lloc de treball de la persona treballadora rellevista podrà ser el mateix de la persona treballadora substituïda, en tot cas hi haurà d'haver una correspondència entre les bases de cotització de tots dos, en els termes previstos a l'Art. 215.2 e) de la Llei General de Seguretat Social.

5. Promoció Professional

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

Article 16. *Contractes a Temps Parcial*

Cal atènyer-se al que disposa el preceptiu article 12 de l'Estatut dels Treballadors vigent en cada moment. Això no obstant, el nombre d'hores complementàries que l'empresari pot requerir no pot excedir el 60 per 100 de les hores ordinàries contractades.

Article 17. *Períodes de Prova*

Els períodes de prova seran els següents:

- Contractes Indefinites:
 - Tècnic titulat: 6 mesos
 - Resta: 4 mesos
- Contractes Temporals
 - Tècnics titulats: 3 mesos
 - Resta: 4 mesos

CAPÍTOL 5 Condicions Econòmiques

Article 18. *Conceptes Retributius*

La retribució global de les persones treballadores estarà composta pels conceptes següents:

- a) Salari base.
- b) Complement de Vinculació Consolidat (abans Antiguitat)
- c) Gratificacions extraordinàries.

Article 19. *Salari Base i Increment Salarial*

El salari serà l'establert, per a cada grup professional a les taules salarials annexes, que tindrà la consideració de salari base mínim del sector i s'han establert els increments següents sobre les mateixes:

- Increment salarial

- a) Any 2024

Increment del 2,8% sobre les taules salarials del 2023 i amb efectes de 01/01/2024

Revisió "tècnica" del 0,2%, en els salaris del 2024, és a dir, no es paga aquest 0,2% en els endarreriments del 2024 però als efectes de càlcul de salar-los per al 2025 i els seus increments es parteix un augment del 3% sobre les tarifes del 2023.

- b) Any 2025

Des de l'1 de gener del 2025 fins al 30 de juny del 2025, augment del 2,5 % sobre salaris de partida del 2024

Des de l'1 de juliol del 2025 al 31 de desembre del 2025, augment del 3% sobre salari de partida del 2024 sense meritjar endarreriments des de l'1 de gener del 2025 al 30 de juny del 2025.

Revisió salarial de l'any 2025 a l'IPC real amb límit al 3,5%

- c) Any 2026

Increment de l'1,75% sobre les taules salarials de 2025 i amb efectes de 01/01/2026

Revisió salarial de l'any 2026 a l'IPC real, incrementar les taules en la diferència entre l'increment pactat i l'IPC interanual, retroactiu a un de gener del 2026.

Artículo 20. *Antiguitat*

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

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

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

Article 21 . *Gratificacions Extraordinàries*

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

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

Cadascuna de les esmentades gratificacions extraordinàries seran retribuïdes per un mes de salari base més el Complement de Vinculació per a qui ho percebi.

Article 22. *Dietes i Desplaçaments*

Les dietes s'actualitzaran en taules salarials en la mateixa proporció pactada per als salaris per a aquelles persones treballadores que, per necessitats de l'empresa, s'hagin de desplaçar del centre de treball habitual, sempre que el desplaçament els impedeixi efectuar el menjar al seu domicili.

Aquelles persones treballadores que es trobin afectades pel que estableix anteriorment tenen dret a la compensació de la despesa més gran que li suposi aquest desplaçament. Si és necessària la utilització del vehicle propi, es compensarà amb la quantitat de 0,29€ per quilòmetre recorregut.

Aquest concepte es revalorarà amb els increments que es pactin en cada moment per als anys respectius.

CAPÍTOL 6 Classificació Professional

Article 23. *Classificació Professional*

1. Principis Generals

a) Als efectes del present conveni s'entén per sistema de classificació professional, l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa es contempla la inclusió dels treballadors/ores en un marc general que estableix les diferents comeses laborals a les empreses afectes per aquest conveni.

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

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

c) Amb caràcter general el/la treballador/a desenvoluparà les tasques pròpies del seu grup professional, així com les tasques complementàries i/o auxiliars precises que integrin el procés complet del qual forma part.

El personal afectat pel present conveni podrà desenvolupar funcions corresponents a diferents grups professionals, sense més limitació que les establertes a l'Estatut dels Treballadors. En cas de concurrència habitual en un lloc de treball de tasques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en proporció al temps de la jornada laboral dedicat a cada grup professional abastat.

d) Als efectes del present conveni s'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

L'aptitud professional és el resultat de la ponderació global dels factors següents: Coneixements: El grau de preparació teòrica o pràctica, mínimament exigible per desenvolupar el treball.

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

○ Capacitat de direcció: el grau d'independència precis per organitzar, distribuir i centralitzar els processos de treball a realitzar, així com la supervisió sobre el grup determinat dels treballadors/ores que l'han de dur a terme.

○ Responsabilitat: El grau en què el resultat del procés de treball a realitzar repercuteix tant a l'interior com a exterior de l'empresa.

La inclusió de treballadors/ores dins de cada grup professional serà el resultat de valorar la complexitat de les tasques realitzades, les titulacions si escau requerides i de la ponderació global dels factors assenyalats en el punt anterior, sense que hi hagi cap incompatibilitat perquè el treballador/a desenvolupi funcions compreses en diferents àrees, atesa l'específica estructura de l'empresa del sector, derivada de la seva.

2. Grups Professionals i Retributius

I. Grup professional I

a) Criteris generals

El personal que pertany a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa, realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o a la política adoptada; l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial financera o comercial.

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

b) Funcions

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

- Director/a
- Òptic/a Diplomat/ada Regentant

c) Grup retributiu: 1

II. Grup professional II

a) Criteris generals

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

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

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

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

b) Funcions

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

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

c) Grup retributiu: 2

III. Grup Professional III

a) Criteris generals

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques diverses. realitzades per un conjunt de col·laboradors/es. Tasques complexes però homogènies que, sense implicar responsabilitat de comandament, requereixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de llaua complexitat tècnica.

b) Funcions

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

- Cap de secció
- Optometrista-Òptic/a Diplomada Audioprotètic/a
- Analista
- Dependent/a major
- Encarregat/da de taller

c) Grup retributiu: 3

IV. Grup professional IV

a) Criteris generals

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

b) Funcions

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

- Oficial/a de 1a Administratiu/iva
- Programador/a
- Òptic/a Diplomada en Pràctiques
- Dependent de 1a
- Oficial/a de 1a de Taller
- FP Audioprotètic

c) Grup Retributiu: 4

V. Grup Professional V

a) Criteris generals

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

Tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixi adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat dels quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

b) Funcions

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

- Oficial/a de 2a Administratiu/iva
- Dependent/da de 2n
- Caixer/a
- Oficial/a de 2a Taller
- Encarregat/da de Magatzem
- FP Òptica

c) Grup retributiu: 5

VI. Grup Professional VI

a) Criteris generals

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

b) Funcions

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

- Auxiliar Administratiu de 1a
- Ajudant de botiga
- Auxiliar de magatzem
- Ajudant de Taller
- Ascensorista
- Conserge
- Repartidor/a
- FP Òptica-Audioprotètic pràctiques

c) Grup retributiu: 6

VII. Grup Professional VI

a) Criteris generals.

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

b) Funcions

En aquest grup professional s'inclouen els llocs de treball següents de conformitat amb l'annex 2:

- Neteja
- Auxiliar Administratiu de 2a
- Mosso/a de botiga
- Mosso/a de taller
- Mosso/a de Magatzem
- Contractes de formació

c) Grup retributiu. 7

Al complir-se tres anys de permanència a l'empresa el treballador/a que estigui al nivell 7 passarà al nivell 6 automàticament.

Capítol 7 Suspensió del Contracte de Treball i Excedències

Article 24.1 *Permís per Naixement*

De conformitat amb el que preveu l'article 48.4 de l'ET, el naixement, que comprèn el part i la cura de menor de 12 mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 19 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare. El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 19 setmanes, i 32 setmanes en el supòsit de monoparentalitat, de les quals, en ambdós casos seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos a l'article 68 del Codi Civil.

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

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nou-nat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

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

En cas de mort d'una de les persones progenitores cal atènyer-se al que estableix l'Estatut dels Treballadors.

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

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

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

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

En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) ET, la suspensió té una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardats o acollidors. Sis setmanes s'han de gaudir a una jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

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

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

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

En cas de mort del menor, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

En cas de mort d'una de les persones adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores cal atènyer-se al que estableix l'Estatut dels Treballadors.

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

Article 24.2 *Suspensió del Contracte de la Treballadora Víctima de Violència de Gènere*

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

La totalitat del període de suspensió computarà amb caràcter general legals, i la treballadora tindrà dret a reincorporar-se al mateix lloc de treball, així com a participar en els cursos de formació que realitzi l'empresa durant el període de suspensió.

Aquesta mesura serà alternativa a altres reconegudes a la treballadora víctima de violència de gènere com la relativa al dret a la mobilitat geogràfica reconegut a l'article 40.4 de l'Estatut dels Treballadors o les previstes al present Conveni.

Article 25. Excedències

1. Excedència Voluntària

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

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

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

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

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

2. Excedència per Cura de Familiars

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

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

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

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si escau, es gaudís.

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

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

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

CAPÍTOL 8 Seguretat i Salut a la Feina

Article 26. Seguretat i Salut a la Feina

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

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i la salut en el treball, és aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, les seves normes reglamentàries de desplegament i la resta de normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en aquesta Llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al seu desenvolupament, tenen el caràcter de dret mínim indisponible, per la qual cosa, en allò no previst expressament en aquest capítol, són de plena aplicació.

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

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

L'assoliment del dret de protecció esmentat es procurarà a través de l'adopció per l'empresa de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors/ores, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització d'un servei de prevenció.

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

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

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

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

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

1. Principis generals

1.1 De l'Acció Preventiva

a) L'acció preventiva estarà inspirada en els principis següents:

b) Evitar i combatre els riscos a l'origen.

c) Avaluar aquells que no es puguin evitar tenint en compte l'evolució de la tècnica.

d) Substituir allò que resulti perillós per allò que ho sigui menys o no ho sigui.

e) Anteposar la prevenció col·lectiva a la individual, utilitzant els equips de protecció individual quan no sigui possible evitar els riscos actuant sobre les causes.

f) Planificar la prevenció.

g) Adaptar el treball a la persona, en especial pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb vista, en particular, a atenuar el treball monòleg i repetitiu i a reduir-ne els efectes en la salut.

h) Prendre en consideració amb finalitat preventiva els factors de risc derivats de l'organització i l'ordenació del treball tal com preveu l'article 4.7 de la LPRL.

2. Delegats/ades de Prevenció

2.1 Els/les delegats/ades de prevenció seran elegits entre la plantilla del centre de treball per la representació de les persones treballadores conforme a l'escala establerta a l'article 35 de la Llei, a excepció del tram de cinquanta a cent persones treballadores, en què el nombre de delegats/ades de prevenció serà de tres. Als centres de treball de fins a trenta treballadors/es el/la delegat/ada de personal serà el/la delegat/ada de prevenció. i als centres de treball on el nombre de persones treballadores estigui entre trenta-u i quaranta-nou treballadors/ores hi haurà un delegat/ada de prevenció que serà elegit entre tota la plantilla.

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

2.3 Serà d'aplicació als delegats/ades de prevenció el que preveu el article 37 de la Llei 31/1995, en la condició de representants de les persones treballadores. Podran utilitzar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a tals. Quan els/les delegats/ades de personal o Comitè d'empresa designin com a delegats/ades de prevenció persones treballadores que no tinguin càrrec de representació sindical, la seva decisió comportarà alhora la cessió de les hores sindicals necessàries perquè aquests treballadors puguin desenvolupar la seva funció.

Això no obstant, això serà considerat, en tot cas, com a temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de seguretat i salut laboral i a qualssevol altres convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes a l'article 36.2.a) i 36.2.c) de la Llei 31/9 de 9 de novembre.

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

3. Comitès de Seguretat i Salut

3.1 Als centres de 50 o més persones treballadores es constituirà un Comitè de seguretat i salut, que estarà format, tal com preveu l'article 38 de l'esmentada Llei, pels delegats de prevenció, d'una banda, i per l'empresa i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció.

Participaran amb veu, però sense vot a les reunions del Comitè de seguretat i salut: els delegats/ades sindicals, els/les responsables tècnics/ques de la prevenció a l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de seguretat i salut), treballadors/ores amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debatin, tècnics/ques i assessors/es de sol·licituds el mateix. La reunió serà sensual, i/o sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions. El Comitè adoptarà les normes de funcionament pròpies.

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

3.2 L'empresari, a fi de donar compliment al deure de protecció establert per la llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos a l'article 18.1, i següents.

4. Comitè de Seguretat i Salut d'Àmbit Sectorial

4.1 Es constituïran Comitès de seguretat i salut d'àmbit sectorial, compostos de forma paritària per empreses i sindicats, el nombre de cadascun dependrà de l'àmbit territorial i de les característiques d'accidentabilitat especials (o indicadors de salut), mida de les empreses etc.

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

4.3 La representació de les persones treballadores en aquests Comitès tindran les competències, facultats i garanties que la llei recull als articles 36 i 37 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

4.4 Els empresaris/àries garantirán els mitjans materials i tècnics per al correcte desenvolupament del treball tant del Comitè com dels/de les representants sindicals.

5. Planificació de la Prevenció

A fi de donar compliment al principi general de prevenció, i sense perjudici del que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i altres clàusules del present Conveni, ambdues parts acorden que a les empreses del seu àmbit s'aborden la planificació de la prevenció, procedint de la manera següent:

6. Avaluació de Riscos

6.1 En aquest apartat cal atènyer-se al que preveu l'article 16 de la Llei anteriorment referenciada, donant-li per reproduït en la seva integritat. En tot cas, l'empresari/ària haurà de realitzar una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors/ores, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors/ores que els hagin d'exercir. La mateixa avaluació s'ha de fer en ocasió de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies o els preparats químics i del condicionament dels llocs de treball. L'avaluació inicial tindrà en compte aquelles altres actuacions que s'hagin de desenvolupar de conformitat amb el que disposa la normativa sobre protecció de riscos específics. L'avaluació serà actualitzada quan canviïn les condicions de treball i, en tot cas, se sotmetrà a consideració i es revisarà, si cal, amb ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït.

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

6.2 Les organitzacions signants del present acord van propiciar per als seus afiliats/des l'assistència a cursos de formació sobre aquesta matèria.

7. Vigilància de la Salut

7.1 L'empresari/ària garantirà a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al lloc de treball.

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

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

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

7.3 Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se a les matèries primeres o additius que es manipulin a cada lloc de treball. Aquests reconeixements seran de periodicitat màxima anual.

7.4 Aquells treballadors i treballadores i grups de treballadors que, per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies, hi tinguin més vulnerabilitat, la vigilància de la salut es farà de manera particular.

8. Protecció de la Maternitat

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

8.2 Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'Entitat amb què l'empresa tingui Salut que assisteix facultativament la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari/ària haurà de determinar, prèvia consulta amb els/les representants dels treballadors/ores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

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

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

8.3 Si això no és possible, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, que preveu l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al lloc anterior o a un altre lloc compatible.

8.4 El que disposen els articles 26.8.1 i 26.8.2 del conveni col·lectiu serà també aplicable durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquen els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'Entitat amb la Entitat amb la Entitat amb la Servei Nacional de Salut que assisteix facultativament la treballadora o el seu fill/a. Així mateix, es pot declarar el passi de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills/es menors de nou mesos que preveu l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors en els termes que estableix la Llei.

8.5 Acumulació de lactància.

Per a la quantificació de lactància se seguirà de la manera següent:

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

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

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

9. Mútues

L'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals es comunicarà prèviament als/a les representants dels treballadors/ores, i en absència d'aquells als/les propis/es treballadors/es. Aquesta comunicació es pot fer a través del Comitè de seguretat i salut, els/les delegats/ades de prevenció o el Comitè d'empresa.

En tot cas, la Direcció de l'empresa:

- a) Notificarà per escrit als/les Delegats/ades de Prevenció els canvis que tingui projectat realitzar respecte a l'elecció de les Mútues, i els subministrarà la informació necessària per avaluar-ne la gestió;
- b) Informarà els/les delegats/ades de prevenció sobre qualsevol canvi contractual que afecti les activitats que desenvolupi la Mútua o entitats especialitzades en qualitat de servei de prevenció aliè, així com els que puguin afectar altres serveis de prevenció aliens, propis o mancomunats.

10. Assetjament Sexual, Assetjament per Raó de Sexe i Assetjament Moral

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

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma sistemàtica i perllongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva feina laboral, professional. Aquestes conductes revestiran una gravetat especial quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador/a.

Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrals procediments específics per a la prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els/les representants dels treballadors/ores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquest, i la informació a la direcció de l'empresa amb les conductes o comportaments que tinguessin coneixements i que poguessin propiciar-lo.

CAPÍTOL 9 Règim Disciplinari

Article 27. *Potestat Sancionadora*

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

En cas de considerar-se que la falta està tipificada com a molt greu, es donarà tràmit d'audiència a la persona treballadora per un període de 2 dies laborals, i l'empresa podrà optar per la concessió d'un permís retribuït durant la tramitació de l'expedient disciplinari que no podrà ser superior a 5 dies laborals computats des del dia en què s'inicia l'expedient disciplinari.

S'haurà de tenir en compte dins del règim disciplinari el que estableix l'addendum 2 del present, especialment el que estableix l'apartat setè.

Article 28. *Classes de Faltes*

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 29. *Faltes Lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en un mes.
2. Petites distraccions en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
3. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
4. Les discussions amb altres treballadors/ores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
5. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'aquest s'origina un perjudici greu a l'empresa o ha causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta pot ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
6. Manca de neteja o neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
7. No atendre el públic amb la connexió i diligència deguts.
8. Faltar 1 dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

Article 30. *Faltes Greus*

Es consideren com a faltes greus les següents:

3. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi els 30 minuts en un mes.
4. La desobediència a la direcció de l'empresa o als qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica trencament manifest de la disciplina en el treball o se'n deriva perjudici per a l'empresa o per a les persones, pot ser qualificada com a falta molt greu.
5. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
6. Simular la presència d'un altre treballador/a, fixant-lo o signant-lo.
7. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
8. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa tret que hi hagi autorització.
9. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
10. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
11. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut sanció o amonestació per escrit.

Article 31. *Faltes Molt Greus*

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa durant la jornada laboral, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta en qualsevol supòsit.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa com als/les companys/es de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar-ne a persones estranyes el contingut d'aquests.
7. Originar freqüents baralles i disputes amb els/les companys/es de treball.
8. Manca notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als/les companys/es i subordinats.
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
11. La comissió per un/a superior/a d'un fet arbitrari que suposi vulneració d'un dret del treballador/a legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat/ada
12. La continuada i habitual manca de neteja i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball quan repercuteixin negativament a la feina. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada són constitutius de falta greu.
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut en les lleis.
15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.
16. Els tractes discriminatoris per raó de sexe consistents en assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.
17. L'assetjament moral i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Article 32. Règim de Sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats al present Conveni. La sanció de faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador/a, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos a l'Estatut dels Treballadors.

Article 33. Sancions Màximes

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

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

Article 34. Prescripció

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

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

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

CAPÍTOL 10 Drets Sindicals

Article 35. *Drets Sindicals*

Queden reconeguts als/les delegats/des de personal i membres del Comitè d'empresa els drets establerts a la legislació laboral vigent i en concret els següents:

Els/les representants unitaris/àries dels/de les treballadors i als/les delegats/ades sindicals de l'art. 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical tindran les competències següents:

1. Dret a ser informats i consultats per l'empresari/ària sobre aquelles qüestions que puguin afectar els/les treballadors/ores, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en aquesta, en els termes previstos en aquest article.

S'entén per informació la transmissió de dades per l'empresa als/les representants, a fi que aquests/es tinguin coneixement d'una qüestió determinada i pugui examinar. Per consulta s'entén l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresa i els representants sobre una qüestió determinada, incloent-hi, si escau, l'emissió d'informe previ per part d'aquest.

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

2. Els/les representants tindran dret a ser informats/des trimestralment:

- a) Sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa.
- b) Sobre la situació econòmica de l'empresa i l'evolució recent i probable de les seves activitats, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa a l'ocupació, així com sobre la producció i les vendes. inclòs el programa de producció.
- c) Sobre les previsions de l'empresa de subscripció de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pels treballadors/ores contractats/ades a temps parcial.

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

4. Els/les representants, amb la periodicitat que sigui procedent en cada cas, tindrà dret a:

- a) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en cas que l'empresa, revesteixi la forma de societat per accions o participacions, els altres documents que es donin a conèixer als socis, i en les mateixes condicions que a aquests.
- b) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen a l'empresa, així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.
- c) Ser informats/ades de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.
- d) Així mateix, el/les representants tindran dret a rebre la còpia bàsica dels contractes i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents a aquests en el termini de deu dies següents a què tingueren lloc.

5. Els/les representants tindran dret a ser informats/ades i consultats/ades sobre la situació i estructura de l'ocupació a l'empresa o al centre de treball, així com a ser informats/ades trimestralment sobre l'evolució probable del mateix, incloent-hi la consulta quan es prevegin canvis sobre això. Podran igualment sol·licitar informació amb caràcter anual respecte al nombre d'òptics/ques contractats/ades per l'empresa, així com sobre els convenis administratius que es puguin celebrar entre l'empresa i les universitats, instituts o escoles, tant en l'àmbit de la formació, com en relació amb la transferència de tecnologia.

Així mateix, tindran dret a ser informats/ades i consultats/ades sobre totes les decisions de l'empresa que poguessin provocar canvis rellevants quant a l'organització del treball i als contractes de treball a l'empresa. Igualment tindran dret a ser informats/ades o de risc per a l'ocupació.

Els/les representants tindran dret a emetre informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari/ària de les decisions adoptades per aquest, sobre les qüestions següents:

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

6. La informació l'haurà de facilitar l'empresari/ària als/les representants, sense perjudici del que s'estableix específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que permetin als/les representants dels/de les treballadors/ores procedir al seu examen adequat i preparar, si escau, consulta i informe.

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

7. Els/les representants també tindran una tasca de vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

CAPÍTOL 11 Altres Disposicions

Article 36. *Clàusula de No Absorció Ni Compensació*

Els increments pactats en el present conveni no podran ser compensats ni absorbits amb millores salarials que vinguessin percebent els treballadors, llevat d'acord contrari entre les parts.

Article 37. *Malaltia i Accidents*

Les empreses abonaran durant el període d'incapacitat temporal als seus empleats/des en baixa per malaltia o accident, degudament certificada pels serveis mèdics de la Seguretat Social, la totalitat dels emoluments que percebin de les seves empreses en situacions d'activitat laboral com a conceptes salarials de conveni, amb exclusió de primes o plusos per producció i/o les vendes, i les descompten de les interessats/des de la Seguretat Social.

Aquelles empreses en què el/la treballador/a gaudís de condicions més beneficioses a les esmentades en aquest article, li seran respectades sobre la base del principi de garantia ad persona. Les gratificacions

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

La persona treballadora haurà d'avisar a l'empresa que es troba en situació d'IT, amb independència que la tramitació de baixa, confirmació o alta de la situació d'IT es realitzi en aplicació del Reial decret 1060/2022, de 27 de desembre, pel qual es modifica el Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, pel que es regula. primers 365 dies de la durada.

Article 38. *Comissió Paritària*

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

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

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió Paritària consistirà que, les discrepàncies o, així com altres funcions regulades més avançades, que puguin sorgir sobre el pactat en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària. que, després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies comptadors des de la recepció de l'escrit resoldrà.

A les reunions hi podran assistir amb veu, però sense vot els/les assessors/es que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicili per a comunicacions a la Comissió Paritària:

- CCOO-Indústria, c/Via Laietana, 1G; 3a planta de Barcelona 08003
- AECOCC, Gran Via Carles III, 58-60; escala F, local 5 de Barcelona 08028
- FeSMC-UGT Rambla del Raval, 29-35, planta 4t de Barcelona 08001

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

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

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

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

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

Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguin sorgir a les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establerts als articles anteriors. Per resoldre les discrepàncies que poguessin sorgir al si de la Comissió esmentada, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

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

Si així es pacta al si de la mateixa, podrà elaborar un estudi específic en relació amb la Igualtat d'Oportunitats al sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones. En base a les conclusions obtingudes, es proposarà l'elaboració d'un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats a les empreses del sector.

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

CAPÍTOL 13 Polítiques d'igualtat

Article 39. Plans i Mesures d'Igualtat

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

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

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

- Contingut del pla d'igualtat

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

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

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per elaborar-lo en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulades a l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

- Igualtat retributiva

L'empresari/ària està obligat/ada a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, sigui quina sigui la seva naturalitat, salarial o extra salarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Per això, les empreses estaran obligades a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals i llocs de treball igual o igual valor.

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

Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresa ha d'incloure al Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

CAPÍTOL 14 Inaplicació i Solució de Conflictes

Article 40. *Inaplicació Col·lectiva de les Condicions del Conveni*

1. Subjectes Legitimats

Per acord entre l'empresa i els/les representants dels/de les treballadors/es legitimats/des per negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos en aquest article, a la inaplicació de les condicions de treball especificades a l'article 82.3 ET.

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

2. Procediment

a) La decisió d'inaplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 ET haurà d'anar precedida d'un període de consultes amb els/les representants dels/de les treballadors/ores de durada no superior a 15 dies, excepte pròrroga del mateix per acord de les parts.

L'inici del període de consultes s'iniciarà a sol·licitud de l'empresa, que comunicarà per escrit aquest extrem a la representació dels treballadors i treballadores i simultàniament a la Comissió Mixta del Conveni col·lectiu, amb inclusió en ambdós casos dels documents a què es refereix l'apartat 3 del present article.

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

Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria dels/de les representants legals dels/de les treballadors/ores o, si escau, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels/de les treballadors/ores sempre que, en ambdós casos, representin la majoria dels/de les treballadors/ores del centre o centres de treball afectats.

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

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

d) En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a mediació en el marc de la Comissió Mixta del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar que la discrepància li fos plantejada. A aquests efectes, s'hi ha de remetre

juntament amb l'escrit en què se'n va sol·licitar la intervenció, la mateixa documentació aportada durant el període de consultes, així com els documents justificatius de l'inici del període esmentat.

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

3. Causes per a la inaplicació i la seva acreditació

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

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

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

Article 41. *Solució de Conflictes Extrajudicials*

A l'efecte de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetiment de tots els procediments de aquells no exclosos expressament de les competències del Tribunal esmentat.

Article 42. *Jubilació*

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

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

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera

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

Disposició Addicional Segona

En especial en relació amb la salut i seguretat laboral i, la formació professional s'atendrà al que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Disposició Addicional Tercera

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

Les organitzacions signants del present Conveni subscriuen en tots els seus termes el IV Acord Nacional de Formació Contínua en l'àmbit funcional i territorial del conveni esmentat, per aquest motiu es constituirà una Comissió Paritària de Formació

Continua, composta per 4 representants de la part empresarial i 4 representants de la part social, amb la finalitat d'elaborar estudis sobre l'evolució del sector i la detecció de necessitats formatives, tendents a dinamitzar i promoure plans de formació adreçats a les empreses i els treballadors del sector.

Disposició Addicional Quarta

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

Disposició Addicional Cinquena

Graus de consanguinitat i/o afinitat

- 1er Grau: Pare, Mare i Fills; Sogre, Sogra, fillastres.
- 2on Grau: Avis, Germans i Néts; Avis del cònjuge, cunyats i Nétastres.
- 3er Grau: Oncles i Nebots.

Disposició Addicional Sisena.

Les parts signants del conveni es comprometen a elaborar una proposta de classificació professional en el temps de vigència del conveni. Per això, es crearà una comissió tècnica que s'encarregarà de fer l'estudi oportú que presentarà a la comissió mixta per a la seva aprovació final. La comissió tècnica esmentada constarà de quatre membres, dos per la part patronal i dos per la part social que podran ser assistits per assessors.

Disposició Transitòria

Disposició Transitòria Única

Per a aquelles persones treballadores que es trobin d'alta el 2022 així com en la data de signatura del present conveni a les empreses a les quals sigui aplicable l'àmbit funcional d'aquest conveni, se'ls concedirà un permís retribuït de 6 hores per a les persones treballadores amb contracte a temps complet. Per a jornades inferiors, aquest permís serà proporcional a la jornada realitzada.

ADDENDUM I. Protocol d'actuació Contra la Discriminació i l'Assejament per Raó d'Orientació Sexual, Identitat de Gènere, Expressió de Gènere, Característiques Sexuals i Diversitat Familiar.

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals de la Constitució Espanyola.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que a l'Estat es pugui viure la diversitat.

El 9 d'octubre de 2024 es va publicar el Reial Decret 1026/2024 que desenvolupa article 15 de la Llei 4/2023 i estipula l'àmbit i les mesures que cal traslladar a la negociació col·lectiva. Per tal de garantir un entorn de treball respectuós i segur a les persones LGTBI, les empreses adscrites a aquest conveni col·lectiu i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assejament que es pugui presentar al seu si. En aquest cas, l'empresa farà un ple ús dels seus poders directius i disciplinaris.

- Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest protocol serà aplicable directament a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que els uneixi, sempre que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de l'empresa, i a qualsevol altre personal que pogués tenir una relació assimilable, així mateix, a les persones becàries o amb vinculació en pràctiques amb aquesta.

El protocol és aplicable quan es produeixin situacions de discriminació i assejament per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix, en el marc de les seves comunicacions i, també, en les que es facin a través de les tecnologies de la informació i de la comunicació (assejament virtual o ciberassejament). Inclourà, així mateix, els esdeveniments que es produeixin en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball; a l'allotjament proporcionat per l'entitat ocupadora en cas de desplaçaments de la persona treballadora relacionats amb el seu lloc de treball i responsabilitats.

El personal de qualsevol empresa auxiliar que operi al centre o centres de treball de l'empresa ha de respectar igualment les normes de prevenció de l'assejament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals establertes aquí. La Direcció de l'empresa ha de comunicar a les empreses auxiliars l'existència del present Protocol i en la seva política de coordinació de prevenció de riscos inclou aquesta matèria.

Aquest protocol tindrà la mateixa vigència que el conveni de què forma part, i haurà de renovar-se passat aquest temps. Se seguirà aplicant fins que no n'hi hagi un de nou que el substitueixi

- Principis rectors i garanties del procediment

- Principi de respecte a la dignitat personal: Les actuacions guardaran la discreció necessària encaminada a protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades, i el màxim respecte a totes les persones implicades.

- Principi de confidencialitat i sigil: La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol tindrà caràcter confidencial i només serà coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases del protocol, que han de guardar el corresponent sigil, confidencialitat i reserva per vetllar per la intimitat i dignitat de les persones afectades, amb estiguin en procés de recerca o ja tancades.

- Principi de diligència i celeritat: Tot el procediment s'ha de completar sense demores indegudes en el menor temps possible, respectant les garanties adequades per a totes les parts.

- Contradicció: el procediment garantir, en tot el procés, una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

– Restitució de les víctimes: Si la discriminació o l'assetjament realitzat s'hagueren concretat en un detriment de les condicions laborals de la víctima, s'ha de restituir en les mateixes condicions, si la víctima així ho sol·licita.

– Prohibició de represàlies: Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació a la Comunicació o denúncia d'una situació de discriminació o assetjament i en les successives fases del procediment.

Comissió d'atenció a la discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar

– Composició. La comissió d'atenció a la discriminació i assetjament, en endavant comissió instructora, estarà formada de manera paritària per un màxim de quatre persones titulars, dues per l'empresa i dues per la representació legal de les persones treballadores, i dos suplents, un per cada part.

– Formació: Serà imprescindible per formar part de la comissió instructora (titulars o suplents) posseir o rebre formació en prevenció i actuació davant de l'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere

– Incompatibilitats: En el cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant-denunciat/ada) tingués, quant a qualsevol persona integrant de la comissió instructora, una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat o que estigués adscrit/a al mateix departament o àrea, la persona de la comissió instructora quedarà automàticament invalidada per formar part d'aquest procediment concret i serà substituïda per la persona suplent. Si una persona de la comissió instructora és denunciada a denunciant, no podrà intervenir en qualsevol altre procediment fins a la resolució completa del seu propi cas. La incompatibilitat d'una persona integrant de la comissió instructora per actuar en un procediment concret pot ésser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona integrant de la comissió instructora o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés.

- Funcions de la comissió:

- Rebre totes les denúncies d'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb allò establert en aquest Protocol

- Recomanar i gestionar amb el departament de personal les mesures cautelars que es estimi convenients.

- Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre els agreujants possibles o atenuants i, si escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins l'àmbit de l'empresa.

- Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.

Qualsevol altres que es puguin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del que disposa aquest protocol.

- Mesures cautelars

En els casos de denúncies per actes, conductes o assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere-fins a la finalització del procediment, sempre que hi hagi prou indicis de l'existència d'assetjament, la comissió instructora ha de sol·licitar cautelament la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi de lloc, mobilitat funcional o geogràfica...) que consideri oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Aquestes mesures, en cap cas, no poden suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seves condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes, incloses les condicions salarials. En els casos en què la mesura cautelar sigui separar la víctima de la persona denunciada mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima qui decideixi si el canvi el realitza ella o la persona denunciada i s'ha de facilitar que aquest trasllat es faci de la manera més ràpida possible.

- Procediment d'actuació

Fase 1. Comunicació de la Denúncia i Assessorament

Les persones que poden formular la denúncia o comunicació pel mitjà i els canals que s'hagin determinat prèviament per la comissió són:

- Qui es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere;
- Qui tingui coneixement d'una conducta d'assetjament per les raons expressades al punt anterior.
- Qui rebí qualsevol instrucció que impliqui la discriminació per raó d'orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere: característiques.

En el cas que la denúncia no la presentés directament la persona afectada, se n'ha d'incloure el consentiment exprés per iniciar les actuacions del protocol en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o posteriorment a petició de la comissió.

Si la persona afectada no concedeix el consentiment, la comissió podrà emprendre actuacions d'ofici, amb la finalitat de desenvolupar mesures dirigides a propiciar un ambient de treball lliure de violència i assetjament.

Durant totes les actuacions d'aquest procediment la comissió instructora podrà acordar l'assessorament de persones expertes.

Fase 2. Investigació

La comissió emetrà un informe vinculant, després de la realització de les entrevistes o dels mitjans de prova que es determinin, en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
- No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol. L'informe haurà d'incloure la descripció dels fets, les actuacions realitzades, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i preventives, en cas que n'hi hagi.

Es lliuraran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada (en el cas que no coincideixi amb la persona denunciant), a la persona denunciada i a la direcció de l'empresa.

El desenvolupament de les dues fases tindrà una durada màxima de quinze dies hàbils.

Fase 3. Resolució

En aquesta fase s'aplicaran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte l'informe emès per la comissió.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació de discriminació o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, s'instarà la incoació d'un expedient sancionador a la direcció. Se sol·licitarà l'adopció de mesures correctores i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Així mateix, la comissió podrà proposar l'adopció de les mesures addicionals següents:

- Modificació d'aquelles condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona assetjada, es creen beneficioses per a la recuperació.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament es procedirà a arxivar la denúncia i no constarà cap referència a l'expedient personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguiment

La Direcció mantindrà un seguiment periòdic de l'aplicació de les mesures correctores, i traslladarà la comissió amb la periodicitat que s'acordi per la RLPT.

ADDENDUM II: *Mesures per a la Igualtat i la No Discriminació de les Persones LGTBI a les Empreses*

- Mesures Planificades

Primer. Clàusules d'Igualtat de Tracte i No Discriminació

L'empresa assumeix com a propis els principis de no-discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe; estat civil; edat; origen racial o ètnic; condició social; religió o conviccions; idees polítiques; orientació sexual; expressió o identitat de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar; discapacitat; malaltia; afiliació o no a un sindicat; així com per raó de llengua, tal com estableix la legislació vigent i prohibeix qualsevol tipus de conducta discriminatòria, violència o assetjament.

Segon. Accés a l'Ocupació

S'utilitzarà un sistema per a la selecció de personal amb un procediment específic, utilitzant currículums cecs que permetin identificar i avaluar les candidatures exclusivament en funció dels coneixements, actituds, habilitats i/o competències requerides per als diferents llocs de treball.

Aquelles empreses que de manera directa o a través d'una empresa externa utilitzin algorismes per a la selecció i el reclutament de persones, analitzaran i revisaran aquests juntament amb la RLPT per identificar possibles biaixos i corregir-los.

Les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció, hauran de rebre una formació específica i adequada per evitar biaixos.

Tercer. Classificació i Promoció Professional

Aquest sistema de classificació professional haurà de garantir que no es produeixi discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre altres la qualificació i la capacitat, garantint el desenvolupament de la seva càrrega professional en igualtat de condicions.

En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens han de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat; discapacitat; gènere; origen, inclòs el racial o ètnic; estat civil; religió o conviccions; opinió política; orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; afiliació sindical; condició social o llengua.

Les persones treballadores tindran igualtat d'oportunitats per poder presentar-se a la cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir al centre de treball, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat o relació de parentiu amb altres persones treballadores del centre de treball.

Quart. Formació, Sensibilització i Llenguatge

L'empresa, en col·laboració amb associacions LGTBI especialitzades, prèvia consulta i participació de la RLPT, planifiquen una formació adreçada a tota la plantilla, amb els criteris mínims establerts al RD 1026/2024.

Les empreses garantirán l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Cinquè. Entorns Laborals Diversos, Assegurances i Inclusives

Les empreses garantirán la protecció contra comportaments LGTBfòbics a través dels protocols davant l'assetjament i la violència a la feina per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs.

L'empresa haurà de disposar de cabines i dutxes individuals als dos vestidors per a salvaguardar la intimitat de totes les persones treballadores que així ho desitgin.

El nombre de cabines i les dutxes haurà de ser proporcional al nombre de persones usuàries simultàniament en aquests vestidors i l'espai haurà de ser suficient per a la utilització adequada.

Les cabines individuals han de contenir, almenys, un banc i un penjador per a la roba.

Sisè. Permisos i Beneficis Socials

L'empresa garantirà que totes les persones treballadores, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; puguin gaudir de qualsevol permís o benefici en igualtat de condicions.

Setè. Règim Disciplinari

Règim de faltes. L'empresa ha de garantir el dret de totes les persones treballadores, amb independència de l'ordre jeràrquic que ocupin a l'empresa, a viure amb total llibertat la seva orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; Per això, tota falta comesa per una persona treballadora es classificarà, atenent la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

- Faltes Lleus

Manifestacions, expressions o comportaments que es produeixin espontàniament, sense cap premeditació i que comportin una agressió no intencionada basada en prejudicis contra la comunitat LGTB.

- Faltes Greus

- La inacció d'una persona responsable d'actuar davant una falta considerada com a lleu.
- Acudits; burles que ridiculitzin el sexe; l'origen racial o ètnic; la religió o conviccions; la discapacitat; l'edat; l'orientació sexual; l'expressió i/o identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Tindran caràcter de falta greu tota falta lleu que, a més:

1. Reitereu en el temps el fet punible.
2. Prolongueu els efectes en el temps més d'un mes.
3. Perjudiqueu o dificulteu l'ascens o la promoció professional de la persona agredida.
4. La persona agressora abusi d'una posició jeràrquica superior per dur a terme una falta considerada inicialment lleu.

- Faltes Molt Greus

- Totes les actituds, accions, manifestacions, expressions, burles o comportaments que tinguin la intenció de degradar, humiliar, ofendre, ridiculitzar o discriminar de forma reiterada integrants del col·lectiu LGTBI, o els seus familiars i persones properes.
- Les agressions físiques o verbals dins o fora del lloc de treball als membres del col·lectiu LGTBI, o als seus familiars i persones properes.
- La fustigació, el xantatge o la coacció sota amenaça de revelar la pertinença al col·lectiu LGTBI.
- La promoció de la ideologia de l'odi al col·lectiu LGTBI entre les persones treballadores o a l'entorn de la víctima, així com dels seus familiars i persones properes.
- Divulgació d'imatges, vídeos o missatges que continguin contingut LGTBfòbic o que atemptin contra la intimitat de les persones.

Si aquestes conductes es dugueren a terme fent ús d'una posició jeràrquica superior o si no s'actués davant de qualsevol tipus de situació discriminatòria, es considera una circumstància agreujant.

Règim de sancions. Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats al present conveni. Totes les faltes anteriorment esmentades seran posades en coneixement de la RLPT.

TAULES SALARIALS

Any 2024		Any 2025 gener a juny		Any 2025 juliol a dic.		Any 2026	
		(Provisionals)		(Provisionals)		(Provisionals)	
Grup	Salari base	Grup	Salari base	Grup	Salari base	Grup	Salari base
Grup 1	2.167,59	Grup 1	2.226,10	Grup 1	2.236,96	Grup 1	2.276,11
Grup 2	1.990,02	Grup 2	2.043,74	Grup 2	2.053,71	Grup 2	2.089,65
Grup 3	1.884,50	Grup 3	1.935,37	Grup 3	1.944,81	Grup 3	1.978,84
Grup 4	1.694,46	Grup 4	1.740,20	Grup 4	1.748,69	Grup 4	1.779,29
Grup 5	1.426,57	Grup 5	1.465,07	Grup 5	1.472,22	Grup 5	1.497,99
Grup 6	1.307,25	Grup 6	1.342,53	Grup 6	1.349,08	Grup 6	1.372,69
Grup 7	1.096,13	Grup 7	1.125,71	Grup 7	1.131,21	Grup 7	1.151,00

“L'empresa garanteix que la retribució mensual bruta que percebi la persona treballadora no serà, en cap cas, inferior a l'SMI de conformitat al que estableixen les STS 292/2022 de 26/1/22, la STS 2846/2025 de 5/6/25 i tenint en compte la possibilitat de còmput5 de la STS 2/5 es mantindrà durant tota la vigència de la relació laboral, adaptant, si escau, les actualitzacions que puguin establir-se per disposició legal o reglamentària”.

(Continua a la pàgina següent)

TAULA D'EQUIVALÈNCIES DE LLOCS DE TREBALL I DE GRUPS PROFESSIONALS.

Grups Professionals-Lloc de Treball
Grup 1
Director/a
Òptic/a diplomad que regenta
Grup 2
Cap superior
Contactòleg/oga – òptic/a diplomad
Encarregat/ada de botiga
Grup 3
Cap de secció
Optometrista – òptic/a diplomad
Audioprotètic/a
Analista
Dependent/a gran
Encarregat/da de taller
Grup 4
Oficial/a de 1a administratiu
Programador/a
Òptic/a diplomad en pràctiques
Dependent/da de 1a
Oficial de 1a de taller
FP. Audioprotètic/a
Grup 5
Oficial de 2a administratiu
Dependent de 2a
Caixer/a
Oficial de 2a de taller
Encarregat/da de magatzem
FP. Òptic/a
Grup 6
Auxiliar administratiu de 1a
Ajudant de botiga
Auxiliar de magatzem
Ajudant de taller
Ascensorista
Conserge
Repartidor/a
FP. Òptic – Audioprotètic/a en pràctiques
Grup 7
Neteja
Mosso de botiga
Mosso de taller
Mosso de magatzem
Contractes de formació – Aux administratiu 2a

Barcelona, 27 de maig de 2026
 La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada