



**Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida per al període 1 de gener de 2026 al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 25000865012001).**

RESOLUCIÓ, de 17 d'abril de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida per al període 1 de gener de 2026 al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 25000865012001).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida, subscrit per les parts negociadores el 16 de març de 2026, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 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 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida per al període 1 de gener de 2026 al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 25000865012001), al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

La directora dels Serveis Territorials a Lleida



## Índex

### Capítol 1: Condicions general

- Article 1. Determinació de les Parts
- Article 2. Àmbit funcional, territorial i personal
- Article 3. Àmbit temporal
- Article 4. Denúncia i pròrroga
- Article 5. Absorció i compensació
- Article 6. Garantia ad personam
- Article 7. Vinculació a la totalitat

### Capítol 2: Organització del treball

- Article 8. Organització
- Article 9. Pluralitat de funcions

### Capítol 3: Jornada, vacances i permisos

- Article 10. Jornada de treball
- Article 11. Calendari irregular i jornada flexible
- Article 12. Descans setmanal
- Article 13. Vacances
- Article 14. Permisos
- Article 14 (bis). Víctimes de violència de gènere

### Capítol 4: Contractació

- Article 15. Contractacions d'òptics
- Article 16. Contracte de treball per a la formació
- Article 17. Contractes de durada determinada
- Article 18. Cessament del personal

### Capítol 5: Condicions econòmiques

- Article 19. Conceptes retributius
- Article 20. Increment salarial
- Article 21. Complement ad personam (antiguitat)
- Article 22. Gratificacions extraordinàries
- Article 23. Clàusula de revisió
- Article 24. Clàusula de inaplicació de les condicions de treball
- Article 25. Dietes i desplaçaments

### Capítol 6: Règim disciplinari



- Article 26. Potestat sancionadora
- Article 27. Classes de faltes
- Article 28. Faltes lleus
- Article 39. Faltes greus
- Article 30. Faltes molt greus
- Article 31. Règim de sancions
- Article 32. Sancions màximes
- Article 33. Prescripció

## Capítol 7: Classificació del personal en grups professional

- Article 34. classificació professional

## Capítol 8: Altres disposicions

- Article 35. Drets sindicals
- Article 36. Excedències
- Article 37. Malaltia i accidents
- Article 38. Assegurança per invalidesa i per mort
- Article 39. Vendes als treballadors
- Article 40. Seguretat i salut en el treball
- Article 41. Pla de igualtat
- Article 42. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i moral i protocol d'actuació en l'àmbit de les empreses.
- Article 43. Comissió paritària
- Article 44. Solució de conflictes extrajudicials
- Article 45. Igualtat retributiva
- Article 46. Igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+

## Disposicions addicionals

Primera i segona

Annex I: Taula salarial per a l'any 2026 i 2027



## Capítol 1 Condicions generals

### Article 1 Determinació de las parts

Són parts signants del present conveni, d'una part l'Associació d'Empresaris d'Òptica al detall de la província de Lleida i d'una altra la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), reconeixent-se mútuament legitimitat per a negociar el present conveni de conformitat amb l'article 87 de l'ET

### Article 2 Àmbit funcional, territorial i personal

Aquest Conveni s'aplica a tots els treballadors i a totes les empreses que presten servei als centres de treball ja establerts o que s'estableixin a la província de Lleida, tant si tenen el domicili social en aquesta capital com si no l'hi tenen, i es dediquen al comerç d'òptica al detall, independentment de la seva ubicació, incloent-hi les grans superfícies i els centres comercials, amb els seus tallers annexos de muntatge, manipulació, manteniment i reparació.

### Article 3 Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al BOP de Lleida, i la seva durada serà de 2 anys, es a dir, de l'1 de gener de 2026 fins al 31 de desembre de 2027, sens perjudici del que estableix la disposició addicional primera.

Els efectes econòmics es retrotreuen al dia 1 de gener de 2026.

### Article 4 Denúncia i pròrroga

Aquest Conveni, es prorroga pel mateix temps pel qual ara es subscriu, tret que no sigui denunciat abans del seu venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues, amb un mes abans que finalitzi la seva vigència i per comunicació escrita a l'altra part. Un cop denunciat el present conveni seguirà aplicant-se en règim d'ultraactivitat fins a la signatura del nou conveni col·lectiu del sector de comerç d'òptica al detall de Lleida i la seva província.

### Article 5 Absorció i compensació

Totes les condicions pactades en aquest Conveni són compensables totalment i en el còmput anual per les millores de qualsevol mena de què gaudeixin els treballadors, sempre que



ultrapassin la quantia total del Conveni i es consideren absorbibles des de la data d'entrada en vigor d'aquell.

#### Article 6 Garantia ad personam

Cal respectar a tots els treballadors les situacions personals actualment consolidades, sempre que determinin drets més beneficiosos que els concebuts per aquest Conveni, en còmput anual.

#### Article 7 Vinculació a la totalitat

Totes dues representacions convenen que, per tal com les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, en el supòsit que l'autoritat competent en l'exercici de les facultats que li són pròpies no l'aprovi, aquest Conveni quedi sense eficàcia pràctica i caldria reconsiderar-ne el contingut, tret que es tracti d'aspectes concrets; en aquest cas, caldria reconsiderar el capítol on es prevegin els aspectes esmentats.

#### Capítol 2 Organització del treball

##### Article 8 Organització

L'organització de la feina, incloent-hi la seva distribució, és facultat de la direcció de l'empresa; a aquest respecte, són aplicables les normes establertes per l'Estatut dels treballadors vigent.

##### Article 9 Pluralitat de funcions

Amb respecte absolut del lloc de treball i del salari, i amb caràcter no habitual, tots els treballadors han de realitzar les funcions que l'empresa els encarregui, encara que corresponguin a lloc de treball diferents, sempre que estiguin relacionades amb la feina de l'empresa i que no comportin vexació ni abús d'autoritat per part de l'empresa. A aquest efecte, cal respectar el que estableix el article 39 de l'Estatut dels treballadors.

#### Capítol 3 Jornada, vacances i permisos

##### Article 10 Jornada de treball



La jornada laboral té una durada màxima de 40 hores setmanals, sense que el còmput anual no pugui ultrapassar les 1.770 hores, sense que això perjudgi l'horari comercial, que ha de ser determinat per l'empresa.

Anualment la empresa elaborarà el calendari laboral per cada centre de treball, durant el primer trimestre de l'any, tenint la obligació de exposar un exemplar del mateix en un lloc visible per als treballadors.

Durant el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre de cada any, ambdós inclusivament, els treballadors que ho sol·licitin, tindran dret a realitzar festa els dissabtes per la tarda, sense perjudici de l'horari mercantil establert.

Els treballadors hauran de sol·licitar el exercici del citat dret davant l'empresa, amb quinze dies d'antelació al inici del període.

Els dies 24 i 31 de desembre, i 5 de gener la jornada laboral finalitzarà a les 19 hores.

La jornada laboral respectarà com temps de obligatori descans mínim des de les 14 fins a les 16,30 hores, tots els dies de la setmana.

Si per qualsevol causa, els treballadors prestessin serveis durant el citat horari, el salari corresponent al mateix, s'incrementarà en un 75%.

Si la jornada fos continuada, el tram horari que coincideixi amb lo senyalat en el punt anterior s'incrementarà amb les quantitats abans senyalades. A més a més, les jornades continuades tindran una duració màxima de set hores amb un descans obligatori i retribuït de 30 minuts.

En les jornades continues, les hores que es realitzessin per qualsevol causa per damunt de la màxima de les set hores citades, es consideraran sempre hores extres i sofriran un increment del 75% sobre el seu preu normal.

2. Les empreses i els representants dels treballadors i en absència d'aquests, els treballadors afectats per aquest Conveni negociaran compensacions pels excessos, en còmput anual, que puguin produir-se sobre la jornada màxima laboral, com a conseqüència de l'atenció al públic present a la botiga a l'hora de tancar-la.

Aquesta negociació s'ha de dur a terme durant l'últim mes de l'any a petició de les parts. Si no hi ha acord, el possible temps excedent s'ha de gaudir en dies complets o fracció de dia complet, durant el següent exercici.

Les empreses que tinguin acordades unes condicions econòmiques superiors en un 25% a les que es pacten en aquest Conveni i sempre que no s'excedeixi de 15 minuts després de l'hora de tancar són exemptes de la compensació que preveu el paràgraf anterior, sens



perjudici del que estableix la legislació vigent i en el present conveni sobre jornada màxima legal.

3. Pel que fa les empreses en què per costum o per tradició es gaudeix d'algun dia festiu concret, al marge de les festes oficials, cal mantenir-ne la vigència.

4. Registre de Jornada i control horari.

Les empreses implementaran un sistema de control horari que reflecteixi de forma fidedigna la jornada diària de la persona treballadora i en el qual, almenys, s'inclourà l'inici i la finalització de la jornada. Aquest sistema de control pot ser físic o telemàtic, en funció de les característiques de cada empresa i de les condicions de la prestació del treball per part del treballador.

Aquest sistema ha de permetre la consulta continua en els supòsits de persones treballadores que no tinguin un lloc físic en el centre de treball, facin part de la seva jornada fora del centre de treball o el lloc de treball no estigui en el centre de treball al qual estigui adscrit; en supòsits d'aplicació de les diferents formes de flexibilitat del temps de treball quan es tracti de persones treballadores amb adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral (34.8 ET).

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

Amb caràcter mensual, la persona treballadora rebrà notificació amb tot el detall necessari per a la seva comprensió del control horari efectuat. Aquest registre haurà de ser validat per la treballadora que, en cas que no es trobés conforme amb aquest, podrà efectuar l'oportuna reclamació davant el departament corresponent de l'empresa.

Amb caràcter mensual, la representació legal de les persones treballadors rebrà la mateixa informació que la rebuda per les persones treballadores de forma individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cada un d'ells, amb l'objectiu de garantir la compensació de l'excés de jornada, el compliment de les limitacions legals o convencionals de jornada màxima i descansos i per assegurar l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un i altre sexe, entre altres qüestions

## Article 11

### Calendari irregular i jornada flexible

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



diàries, sense perjudici de lo previst en l'article 9, apartat 1. El període punta de producció s'ha de notificar al treballador amb 7 dies d'antelació i simultàniament als representants dels treballadors.

La recuperació de l'excés resultant ha de compensar-se en descans, de comú acord entre empresa i treballador, en dies sencers o mitja jornada, tret que la compensació sigui inferior a mitja jornada, en aquest cas es compensarà amb el gaudi de les hores excedides, la qual cosa ha de ser notificada als representants dels treballadors. Si hi ha desacord, la recuperació s'ha d'efectuar dins dels 3 mesos següents a l'ampliació de la jornada.

El present article no és d'aplicació a gestants o persones amb jornada reduïda per algun dels supòsits legalment establerts.

## Article 12

### Descans setmanal

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

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

En qualsevol cas, cal respectar les condicions més beneficioses vigents en la data d'aprovació d'aquest Conveni.

## Article 13

### Vacances

Tots els treballadors han de gaudir d'unes vacances anuals retribuïdes d'acord amb les condicions següents:

a) Les vacances són de 31 dies naturals i es disfrutaran preferentment en els períodes compresos entre el 15 de juny i el 30 de setembre.

Per aquelles empreses o centres de treball que no tanquin per vacances, en el calendari laboral és fixarà el període de gaudi de les mateixes d'acord amb l'establert en el present article. Les empreses i els representants dels treballadors o aquests en absència d'aquells, establiran els sistemes necessaris per a assolir els principis d'equitat i d'igualtat que garanteixin el gaudi en els períodes indicats.

b) Per gaudi de la totalitat de les vacances cal tenir 1 any d'antiguitat a l'empresa; altrament, dins l'any d'ingrés, el treballador ha de gaudir de la part proporcional de vacances corresponent.



Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa per a cada treballador coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada del embaràs, part o lactància natural o en el període de suspensió previst en el art. 48.4, 5 i 7 del E.T., es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació del precepte li correspongués al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al que corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador 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 en què s'hagin originat.

Durant el gaudi de les vacances es tindrà dret a percebre la retribució de comissions i / o incentius de producció què pertoquin.

#### Article 14 Permisos

El treballador, amb l'avís i la justificació prèvia, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració d'acord amb els motius i el temps següents:

- a) Per matrimoni o registre de parella de fet 15 dies naturals.  
En aquest segon supòsit han d'haver transcorregut com a mínim 4 anys des de l'anterior sol·licitud de permís en aquest sentit.
- b) 1 dia en cas de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, en el cas de produir-se en dia feiner.
- c) 1 dia a lliure disposició sense justificació. Es podrà gaudir fraccionadament fins a completar el dia.
- d) 5 dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella a de fet, així com de qualsevol una altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva.  
Aquest permís es podrà gaudir de forma continuada o alterna mentre que duri el fet causant.
- e) 2 dies per la mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en 2 dies.
- f) La persona treballadora tindrà 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 que preveu aquest apartat equivalents a quatre dies l'any, aportant, si s'escau, acreditació del motiu d'absència.

g) Així mateix, 2 dies en el cas d'adopció de fill, a comptar des de la data del seu lliurament.

h) 2 dies per trasllat del domicili habitual.

i) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que estableix la legislació vigent.

j) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. En cas que una norma legal consignï algun període determinat, cal atènyer-se al que disposi quant a la durada de l'absència i a la compensació econòmica.

Si el compliment del deure abans esmentat comporta la impossibilitat de la prestació de la feina pertinent en més del 20% de les hores de feina laborals per un període de 3 mesos, el treballador afectat pot passar a la situació d'excedència regulada per l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que el treballador, per compliment del deure o per execució del càrrec, percebi una indemnització, li'n cal descomptar l'import d'aquella del salari a què tingui dret a l'empresa. No es considera a efectes d'indemnització el que s'ha percebut de l'organisme o entitat pública en concepte de dietes i desplaçament.

k) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes. Per al càlcul de l'acumulació s'aplicarà la fórmula següent: 1 hora per cada dia laborable fins que el menor compleixi 9 mesos, i el resultat es dividirà per la jornada diària de la persona treballadora, resultant el total de dies d'acumulació que s'hauran de gaudir de manera consecutiva i en dies laborables.

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



Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos. Les persones treballadores tenen dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

La dona per la seva voluntat podrà afegir la acumulació a la baixa maternal. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas de ambdós treballen.

La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La concreció horària i la determinació del període per gaudir del permís de lactància correspondrà al treballador/a dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora tindrà que preavisar al empresari amb quinze dies d'antelació a la incorporació a la seva jornada ordinària.

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

En els casos de naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa que tinguin que estar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindrà dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix tindrà dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores amb la disminució proporcional del salari.

l) Pel temps indispensable per acompanyar a la visita mèdica els fills menors o discapacitats o pare o mare de ambdós cònjuges o parella de fet

m) Pel temps indispensable per a la realització de exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que siguin coincident amb la jornada laboral.

n) Qui per raons de guarda legal s'ocupi directament d'algun menor de 12 anys o d'un discapacitat físic o psíquic o sensorial, que no exerceixi cap altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari de entre al menys d'un octau i un màxim de la meitat de la durada de la seva jornada laboral.

Tindrà el mateix dret qui s'encarregui directament de la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per a raons d'edat, accident o malaltia greu i no pugués valer-se per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

o) 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 el van justificar, sense 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.

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 d'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.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències que una parella de dret. S'entendrà com "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 la persona i la família, establint tres supòsits:

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

Els permisos previstos en el present conveni, així com els regulats a l'article 37 de l' ET s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan aquest fet succeís en dia no laborable i el seu gaudi es realitzarà en dies laborables de la persona treballadora, amb l'excepció del permís per matrimoni regulat a l'apartat a) del present article.

#### Article 14 bis. Víctimes de violència de gènere

Les faltes d'assistència, de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi.

Així mateix, les persones treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació, si no, l'elecció correspondrà a la persona treballadora.

En aquest supòsit l'empresa mantindrà les retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

#### Capítol 4 Contractació

#### Article 15 Contractacions d'òptics



És requisit indispensable per poder reconèixer el lloc de treball d'òptic en qualsevol de les seves especialitats que el treballador acrediti la titulació, que es membre col·legiat i que està al corrent de pagament, requisits aquests que corren a càrrec del treballador.

## Article 16

### Contracte de treball per a la formació

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

El contracte de treball formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional es pot concertar amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb això previst a la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

No seran inferiors a sis mesos ni excedir 1 any. La retribució no podrà ser inferior al 70% del grup professional corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució no és inferior al salari mínim interprofessional, en proporció al temps de treball efectiu.

S'estableix un període de prova de 1 mesos.

#### 16.2 Contractes per a contracte de formació en alternança.

Tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius corresponents a l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació

La durada del contracte no podrà ser inferior a 3 mesos ni excedir de 2 anys i podrà desenvolupar-se a l'emparedat d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu. En cas que el contracte es concerta per una durada inferior a la màxima sense haver obtingut el títol certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, les parts podran acordar prorrogar el contracte inicial, fins a l'obtenció del títol, certificat, acreditació o diploma sense superar la durada màxima de 2 anys. La retribució no podrà ser inferior al 70% del grup professional corresponent a les funcions exercides durant el primer any i al 80% del grup professional corresponent a les funcions exercides durant el segon any en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas no pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.



16.3 El nombre màxim de contractes formatius vigents al mateix temps en cada centre de treball de la mateixa empresa s'ajustarà a les capacitats reals de cada empresa per garantir els drets formatius de les persones treballadores, especialment pel que fa a les obligacions de tutoria i, en tot cas, respectarà l'escala següent:

Fins a 10 persones treballadores: 3 contractes

Entre 11 i 30 persones treballadores: 7 contractes

Entre 31 i 50 persones treballadores: 10 contractes

Més de 50 persones treballadores: el 20% del total de la plantilla.

La representació legal de les persones treballadores tindrà dret a rebre còpia bàsica del contracte formatiu d'acord amb el que preveu l'art. 8.4 de l'ET, així com la còpia del pla formatiu individual de conformitat amb els arts. 13.3 i 25.1 del RD 1065/2025, de 26 de novembre, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu previst a l'article 11 de l'ET aprovat pel RDL 2/2015, de 23 d'octubre.

Pel que fa al contracte i el seu contingut, s'estarà al que disposa el RD 1065/2025, de 26 de novembre, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu previst a l'article 11 de l'ET aprovat pel RDL 2/2015, de 23 d'octubre, sense perjudici del que es regula en el present article.

## Article 17

### Contractes de durada determinada

La contractació de durada determinada es regirà per la normativa vigent en cada moment, llevat de la següent especificació:

Els contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció, com a conseqüència de 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 el que requereix empara del que estableix l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors es pot fer per una durada màxima de fins a 12 mesos.

En cas que el contracte de durada determinada obeeixi aquestes circumstàncies de la producció i es concerta per un termini inferior al màxim, es pot prorrogar, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima.

En allò no regulat en aquest apartat cal atènyer-se al que disposa l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 18

### Cessament del personal

En el cas de cessament a iniciativa de qualsevol de les parts, s'ha de notificar a l'altra part amb 15 dies d'antelació com a mínim, llevat dels titulats el preavis dels quals és de 30 dies. En el cas d'incompliment es penalitzarà amb un dia per cada dia d'incompliment del personal que esmenta el paràgraf anterior.

En tot allò no previst en aquest conveni en matèria de contractació, s'ha d'aplicar l'Estatut dels treballadors i normativa concordant.



## Capítol 5 Condicions econòmiques

### Article 19 Conceptes retributius

La retribució global dels treballadors està formada pels conceptes següents:

- a) Salari base.
- b) Complement ad personam (antiguitat)
- c) Gratificacions extraordinàries.

### Article 20 Increment salarial

És el que estableixen les taules salarials annexes per cada grup i lloc de treball i té la consideració de salari base mínim per a l'any 2026 y 2027.

Per a l'any 2026, s'estableix un increment del 4,00% amb efectes de l'1/1/2026 i de conformitat amb l'annex I

Per a l'any 2027, s'estableix un increment del 4,00% amb efectes de l'1/1/2027 i de conformitat amb l'annex I

### Article 21 Complement ad personam (antiguitat)

Els treballadors que tinguin reconegut el plus d'antiguitat amb data 31-12-2006, se'ls ha de conservar com a dret adquirit la quantitat reconeguda a la data citada.

S'acorda amb lo previst en el II Conveni Col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida, que a partir de l'u de gener del 2003 no es meritaren nous plusos d'antiguitat i les quantitats consolidades per aquests conceptes passaran a denominar-se complement ad personam, i tindrà caràcter no compensable ni absorbible.

Conforme amb això, les quantitats que a data 1 de gener de 2007 tinguin reconegudes els treballadors pel concepte ad personam es meritaren en un 3%.

Tanmateix, aquestes quantitats es revisaran d'igual forma que els conceptes salarials segons el Art. 20 d'aquest Conveni.

### Article 22 Gratificacions extraordinàries

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

- a) Beneficis: Que s'abonaran abans del 31 de març de cada any.



b) Vacances: Que s'abonaran abans del 16 de juliol de cada any.

c) Nadal: Que s'abonaran el 22 de desembre de cada any.

Les gratificacions extraordinàries esmentades corresponen a 1 mes de salari base més el complement ad personam

#### Article 23

##### Clàusula de revisió

Durant la vigència del present Conveni no operarà clàusula de revisió salarial.

#### Article 24

##### Clàusula de inaplicació de les condicions laborals

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors / es legítimats per negociar un conveni col·lectiu conforme al que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, quan hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord es notificarà a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la durada no podrà superar el període de vigència del conveni, així com la forma i termini de recuperació del nivell salarial, ja sigui per la no aplicació de l'increment salarial o bé per la minoració salarial.

En el cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el que preveu l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

#### Article 25

##### Dietes i desplaçaments

S'estableix una mitja dieta de 17 euros i una dieta sencera de 35 euros per als treballadors que, per necessitats de l'empresa, hagin de desplaçar-se del seu centre de treball habitual, sempre que el desplaçament els impedeixi dinar a casa seva.



Els treballadors que es troben afectats pel que s'acaba d'establir tenen dret a la compensació de la major despesa que els suposi aquest desplaçament. Si cal utilitzar el vehicle propi, s'ha de compensar amb la quantitat de 0,26 euros per quilòmetre recorregut.

## Capítol 6 Règim disciplinari

### Article 26 Potestat sancionadora

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

### Article 27 Classes de faltes

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

### Article 28 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 1 mes.
2. Petits descuits 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 dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
5. L'abandonament de la feina sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'això s'origina un perjudici greu a l'empresa o hagi causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
6. Falta de 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 correcció i diligència degudes.
8. Faltar 1 dia de feina sense la deguda autorització o causa justificada.

### Article 29 Faltes greus

Es consideren com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.



2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a aquells que es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica trencament manifest de la disciplina en el treball o d'ella es deriva perjudici per a l'empresa o per a les persones pot ser qualificada com a falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o firmant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que hi transcendeixi.
6. Utilitzar per a ús propi articles, béns o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que existeixi autorització.
7. Realitzar, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre i si ha hagut sanció o amonestació per escrit.

#### Article 30

##### Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o 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, així com la competència deslleial en la seva activitat.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes a materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a aquesta empresa el seu contingut.
7. Originar freqüents baralles i batusses amb els companys de treball.
8. Falta 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 companys i subordinats.
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta és portada a terme fent-se valer d'una posició jeràrquica, suposa una circumstància agreujant d'aquella.
11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat.
12. La continuada i habitual falta de 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. 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 de la seva feina, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut a les lleis.

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

16. Assajament sexual: Entenent per tal una conducta de naturalesa sexual, de paraula o acció, desenvolupada en el àmbit laboral i que sigui ofensiva per al treballador o treballadora objecte de la mateixa.

17. Assajament moral: Entenent com a factor de risc psicosocial que es manifesta per una conducta abusiva, gest, paraula, comportament, actitud, etc. que atempti per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, ficant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de treball.

Nota comú per als apartats 16 i 17:

La persona que pateixi qualsevol dels assajaments definits, sexual o moral, ho ficarà en coneixement de la Direcció de la empresa i dels representats dels treballadors, en un termini no superior als quinze dies naturals, per a que per part de la Direcció instrueixi el oportú expedient que haurà de quedar acabat en un termini d'un mes a partir de la notificació per part de la part interessada.

En cas de la no ficada en coneixement de la Direcció de les dos formes d'assajament indicades, serà valorable per a poder determinar la falta de responsabilitat per part de la empresa en els mateixos, qui haurà de protegir la continuïtat en el lloc de treball per a la persona objecte dels assajaments.

## Article 31

### Règim de sancions

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

31.2 En les empreses que tinguessin representats dels treballadors es comunicarà al treballador/a sancionat.

31.3 En compliment de la doctrina fixada pel Tribunal Suprem en la seva Sentència de 18 de novembre de 2024 i del que disposa l'article 7 del Conveni núm. 158 de l'OIT, l'empresa abans de l'adopció de qualsevol decisió d'acomiadament disciplinari, haurà de garantir la celebració d'un tràmit d'audiència prèvia. Aquest procediment constitueix una garantia essencial del dret de defensa de la persona treballadora i un requisit indispensable per a la validesa de la mesura extintiva.



L'audiència prèvia es desenvoluparà mitjançant una comunicació escrita en què s'exposin de manera clara i concreta els fets que s'imputen, atorgant a la persona afectada un termini de tres dies per formular al·legacions i aportar les proves que consideri oportunes. L'omissió d'aquest tràmit determinarà la improcedència de l'acomiadament, amb les conseqüències previstes en l'Estatut dels Treballadors.

31.4 En allò no regulat en el present article, s'estarà al que es disposi la normativa legal en cada moment al respecte.

## Article 32 Sancions màximes

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

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
3. 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.

## Article 33 Prescripció

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

Faltes lleus: als 10 dies.

Faltes greus: als 20 dies.

Faltes molt greus: als 60 dies.

Tots aquests 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 7 Classificació del personal en grups professionals

### Article 34 Classificació Professional

Les persones treballadores seran classificades en un Grup Professional, se'ls hi assignarà un determinat lloc de treball i nivell retributiu i se'ls enquadrarà en un determinat Grup Professional i Àrea Funcional.

L'acompliment de les funcions derivades de l'esmentada classificació defineix el contingut bàsic de la prestació laboral.

Als efectes de l'exercici de la mobilitat funcional, s'entendrà que el Grup Professional i l'Àrea Funcional del present Acord compleixen les previsions que els articles 22.2 i concordants de l'Estatut dels Treballadors els hi assignen.



En virtut d'això, s'estableix la següent classificació professional:

### Grup 1

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 la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial financera o comercial.

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

Llocs de treball:

Llicenciat / a de grau superior

Director / a

### Grup 2

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, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

S'inclouen també 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 els que 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 a assolir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

Lloc de treball:

Director / a de botiga

### Grup 3

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

Llocs de treball:



Director / a tècnic  
Òptic diplomad (1)  
Audioprotetista  
analista  
Encarregat de taller

#### Grup 4

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, tot i no 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.

Llocs de treball  
Oficial / a de 1a administratiu.  
Programador / a.  
dependent major  
Oficial / a de 1a de taller.

#### Grup 5

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau 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, la responsabilitat està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Llocs de treball:  
Oficial / a de 2a administratiu / a  
Dependent de 1a  
Caixer / a  
Oficial / a de 2a Taller  
Encarregat de magatzem  
F.P. Òptica / Audioprotetista

#### Grup 6

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau 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, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques, la responsabilitat està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.



Llocs de treball:

Dependent / a de 2a

Auxiliar Administratiu / a 1r

Ajudant de botiga.

Auxiliar de caixa

Auxiliar de magatzem.

Ajudant de taller.

Ascensorista.

Conserge.

Repartidor / a.

F.P. òptica-Audioprotesista pràctiques

Grup 7

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

Llocs de treball:

Neteja.

Auxiliar Administratiu 2a.

Mosso / a de botiga.

Mosso / a de taller.

Mosso / a de magatzem.

Grupo 8

Formació

Capítol 8

Altres disposicions

Article 35

Drets sindicals

Es reconeixen als delegats de personal i als membres del Comitè d'empresa els drets establerts per la legislació laboral vigent.

Article 36

Excedències

a) Voluntàries:

Els treballadors amb al menys una antiguitat d'un any a l'empresa té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor d'un



mes i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada per al mateix treballador/a si han passat quatre anys des de el final de la anterior excedència.

b) Excedències per cura de fill :

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill tant per naturalesa, com per adopció o en els suposats de guarda amb fins de adopció o acolliment tant permanent com adoptiu encara que aquestos siguin provisionals, a contar des de la data de naixement o en el cas de la resolució judicial o administrativa.

Durant el primer any d'aquest té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o lloc de treball.

La excedència contemplada en el apartat present, el període de durada podrà ser fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret per al mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de la empresa.

c) Excedència per tenir cura d'un familiar i/o cònjuge i/o paratge de fet

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 3 anys, els treballadors per atendre la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat, el període de durada del qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors i les treballadores. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit i, en aquest cas, l'empresa oferirà un pla alternatiu que assegurí el gaudiment de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si s'escau, es gaudís.

El període en què la persona treballadora romanguí 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 haurà de ser convocat per l'empresa, especialment amb motiu 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 lloc de treball equivalent. Això no obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins i tot un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest



dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la coresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

En el no regulat en el present article s'estarà al que disposa l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors

#### Article 37

##### Malaltia i accidents

Durant el període d'incapacitat temporal, les empreses han d'abonar als empleats en situació de baixa per malaltia, accident o accident laboral, degudament certificada pels serveis mèdics de la Seguretat Social, la totalitat dels emoluments que percebin de les empreses en situació d'activitat laboral com a conceptes salarials de conveni, tret de les primes o plus per producció o vendes i descomptant-ne les prestacions que, si és el cas, percebin els interessats de la seguretat social.

A les empreses en què el treballador gaudeixi d'unes condicions més beneficioses que les que esmenta aquest article, aquestes li han de ser respectades pel principi de garantia ad personam.

#### Article 38

##### Assegurança d'invalidesa i mort

Les empreses afectades per aquest Conveni, durant la seva vigència han de subscriure per als seus treballadors una pòlissa d'assegurança per accidents que cobreixi les incidències per mort o per invalidesa absoluta per l'import de 24.000 euros i 30.000 euros en cada cas. Aquesta pòlissa cobrirà les 24 hores del dia i s'exposarà una còpia en un lloc visible del centre de treball.

Els riscos que es produeixin per raó o com a conseqüència del treball s'han de cobrir d'acord amb el desglossament següent:

1r. Mort.

2n. Invalidesa absoluta per a qualsevol mena d'activitat remunerada.

Les empreses que hagin concertat l'assegurança esmentada i estiguin al corrent del pagament de la prima corresponent queden excloses expressament de qualsevol reclamació que puguin presentar els afectats, en el cas que el sinistre fos rebutjat per l'entitat d'assegurances.

El que estableix aquest article no és aplicable en aquelles empreses que tinguin establert, o estableixin, amb els seus treballadors sistemes de protecció, individuals o col·lectius, superiors al que aquí es fixa, que s'hauran de respectar, o fons de pensions.



## Article 39

### Vendes als treballadors

Les empreses han de vendre als seus treballadors, per al seu us personal, aquells productes de venda en l'establiment, a preu de cost més les despeses generals.

## Article 40

### Seguretat i salut en el treball

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tinguin per finalitat l'eliminació o reducció dels riscos en origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut.

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i higiene en el treball, s'ha d'aplicar la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, les seves normes reglamentàries de desenvolupament i altra 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 que no es preveu expressament en aquest capítol, ha de ser de plena aplicació.

En el 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.

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, la qual cosa suposa l'existència del correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors davant els riscos laborals.

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

A aquests efectes, ambdues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior en consonància amb els següents criteris i declaracions generals.

#### 40.1 Principis generals

##### 40.1.1 De l'acció preventiva

L'acció preventiva està inspirada en els següents principis:

Evitar i combatre els riscos en el seu origen.

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

Substituir allò que resulti perillós pel que ho sigui menys o no ho sigui.



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

Planificar la prevenció.

Adaptar el treball a la persona, en especial pel que fa a la concepció dels llocs de treball.

#### 40.2 Delegats de prevenció

40.2.1 Els delegats de prevenció han de ser elegits d'entre la plantilla del centre de treball pels representants dels treballadors, conforme a l'escala establerta a l'article 35 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals amb excepció del tram de cinquanta a cent treballadors, en el qual el nombre de delegats de prevenció ha de ser de tres. En els centres de treball de fins a trenta treballadors el delegat de personal ha de ser el delegat de prevenció, i en els centres de treball en els quals el nombre de treballadors està entre trenta-un i quaranta-nou treballadors hi ha d'haver un delegat de prevenció que és escollit entre tota la plantilla de treballadors.

40.2.2 Pel que fa a les seves competències i facultats, així com tot el que està relacionat amb garanties i secret professional, cal atènyer-se al que preveuen els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

40.2.3 Ha de ser d'aplicació als delegats de prevenció el que es preveu a l'article 37 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals en la seva condició de representants dels treballadors. Poden utilitzar hores sindicals per a la realització de la seva activitat com a tals. Quan els delegats de personal o Comitè d'empresa designin com a delegats de prevenció treballadors de plantilla que no tinguin càrrec de representació sindical, la seva decisió comporta al mateix temps la cessió de les hores sindicals necessàries perquè aquests treballadors puguin desenvolupar la seva funció.

No obstant això, és 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 qualsevol altres convocades per l'empresari 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 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals

Així mateix, i sens perjudici del que preveu la Llei sobre això, disposen a l'any d'un màxim de 40 hores anuals cada un d'ells per assistir a cursos de prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, i s'ha d'acreditar l'assistència al curs.

#### 40.3 Comitès de seguretat i salut

40.3.1 En els centres de cinquanta o més treballadors s'ha de constituir un Comitè de seguretat i salut, que ha d'estar format, tal i com es preveu a l'article 38 de l'esmentada Llei, pels delegats de prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció, de l'altra.

Participen amb veu però sense vot a les reunions del Comitè de seguretat i salut: els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de seguretat i salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debatin, tècnics i assessors de prevenció aliens a l'empresa,



sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en aquest. La reunió és mensual i/o sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en aquest. El Comitè ha d'adoptar les seves pròpies normes de funcionament.

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

40.3.2 L'empresari, a fi de donar compliment al deure de protecció establert per la Llei de referència, ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en el seu article 18.1, i següents.

#### 40.4 Comitè de seguretat i salut d'àmbit sectorial

40.4.1 Es constitueixen comitès de seguretat i salut d'àmbit sectorial, compostos de forma paritària per empresaris i sindicats, el nombre de cada un d'ells depèn de l'àmbit territorial i de les especials característiques d'accidentabilitat (o indicadors de salut), grandària de les empreses, etc.

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

40.4.3 Els representants dels treballadors/es en aquests Comitès tenen les competències, facultats i garanties que la Llei recull en els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

40.4.4 Els empresaris han de garantir els mitjans materials i tècnics per al correcte desenvolupament de la feina tant del Comitè com dels representants sindicals.

#### 40.5 Planificació de la prevenció

Amb la finalitat de donar compliment al principi general de prevenció, i sens perjudici del que s'estableix a 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'ha d'establir la planificació de la prevenció, procedint de la manera següent:

#### 40.6 Avaluació de riscos

41.6.1 En aquest apartat cal atènyer-se al que es preveu a l'article 16 de la Llei anteriorment esmentada, donant-lo per reproduït en la seva integritat.

40.6.2 Les organitzacions signants del present acord propicien per als seus afiliats l'assistència a cursos de formació sobre aquesta matèria.

#### 40.7 Vigilància de la salut

40.7.1 L'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals.



40.7.2 La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal i com es preveu a la llei, ha de respectar, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona, en aquest cas el treballador, i la confidència de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. En el 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.

40.7.3 Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn han de ser específics, i s'han d'adequar a les condicions de treball en cada lloc de treball. Aquests reconeixements han de ser de periodicitat màxima anual.

40.7.4 Aquells treballadors 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 major vulnerabilitat, la vigilància de la salut s'ha de fer de manera particular.

#### 40.8 Protecció a la maternitat. Suspensió amb reserva lloc de treball

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, ha de suspendre el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement de suspendre el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant setze setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare biològica o l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'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 es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit 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.

La suspensió del contracte de cada un dels progenitors per la cura de menor, un cop transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o



interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

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

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

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per la mateixa empresa, la direcció empresarial pot limitar 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), la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran 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 en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin.

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, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix la adopció.

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



La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els 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

#### 40.9 Mútues

L'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals es farà amb la participació i el consens dels representants dels treballadors. El marc de discussió podrà ser a través del Comitè de seguretat i salut, els delegats de prevenció o el Comitè d'empresa.

#### Article 41

Plans d'igualtat.

La Llei d'Igualtat Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes establia anteriorment l'obligació de la implementació de Plans d'Igualtat en empreses amb plantilla superior a 250 persones de persones treballadores. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març actualitzada amb el RDL 6/2019 estableix una nova obligació per a les empreses.

Les empreses amb una plantilla inferior a 50 persones treballadores tindran obligació de negociar mesures d'igualtat en les mateixes matèries que els plans d'igualtat.

Aquestes mesures han d'anar dirigides a remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la igualtat efectiva de dones i homes. S'ha d'elaborar un diagnòstic negociat de forma prèvia amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà al menys les següents matèries:

Procés de selecció i contractació.

Classificació professional.

Formació.

Promoció professional.

Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.

Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Infrarepresentació femenina.

Retribucions.

Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Salut laboral amb perspectiva de gènere.

Guia integral per a dones víctimes de violència de gènere.

Sensibilització i comunicació

#### Article 42

Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i moral i protocol d'actuació en l'àmbit de les empreses.



## 1. Definicions

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

## 2. Protocol d'actuació

1. La direcció de l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori.

2. Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la Direcció de l'empresa.

3. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de la Direcció de l'empresa, per la qual es crearà una comissió de no més de 2 persones, amb la deguda formació en aquestes matèries, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

4. Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que pot requerir que aquesta representació sigui present en tot el procediment.

5. En les actuacions a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant totes les diligències que es considerin conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

6. Aquest procés es substanciarà en un termini màxim de 10 dies. Durant el mateix, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

7. La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció d'acord amb la qualificació establerta en el règim disciplinari.

8. A aquests efectes, l'assetjament sexual serà considerat sempre com a falta molt greu.

9. Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

10. A la finalització de l'expedient informatiu de la investigació es donarà còpia a la persona denunciant i denunciada.

11. Durant la tramitació de l'expedient informatiu es poden adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar la persona denunciant i denunciada, sense detriment de les seves condicions laborals

## Article 43

### Comissió paritaria



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

La Comissió Paritària ha d'ésser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació de la Comissió Paritària consistirà en que, les discrepàncies o queixes, així com demés funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre lo pactat en aquest conveni col·lectiu, es comuniquin per escrit a la comissió paritària, que un cop rebut l'escrit, és reunirà i en un termini de 7 dies hàbils a comptar des la recepció del escrit resoldrà.

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

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

Rambla del Raval, 29-35, 4<sup>a</sup> planta, 08001 Barcelona

Associació D'Empresaris D'Òptica al detal de Lleida:  
Avda. Madrid, 50-52, 25002 LLeida

Les funcions a càrrec de la Comissió Paritària son:

- A) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i de la interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment de lo pactat en ell.
- B) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.
- C) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que es refereix a la ocupació en el sector, analitzant e informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió Paritària celebrarà llur primera reunió als tres mesos de la data de la firma del present conveni col·lectiu de treball

#### Article 44

##### Solució de conflictes extrajudicials

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, en els procediments disposats en els articles 40, 41 i 82 de l'Estatut dels Treballadors, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni,



sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit de Catalunya o Estatal i en tot cas els procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells conflictes, inclosos aquells de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte de que es estableix els art. 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social

## Article 45

### Igualtat retributiva

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

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

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

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

## Article 46

### Mesures específiques i protocol d'actuació col·lectiu LGTBIQ+

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+ de conformitat al RD 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ a les empreses, d'acord amb el que s'estableix a continuació:

#### 46.1. Mesures Planificades

##### Accés a l'ocupació



Les empreses contribuiran a eradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIQ+, en especial a través d'una formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció, que hauran de rebre l'esmentada formació en un termini màxim de tres mesos a la publicació del present Conveni.

En aquest sentit, hauran d'establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

### Classificació i promoció professional

El sistema de classificació professional (grups, promoció i ascensos) regulat en el present Conveni, no comportarà discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBIQ+, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions. Si és detecta alguna incidència o discriminació al respecte, la Comissió Paritària serà la competent per donar-hi solució.

### Formació, sensibilització i llenguatge

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació, que anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores haurà de contenir:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa en el seu cas, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en 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 LGTBIQ+.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i d'identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.



Es fomentaran mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

### Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

L'empresa haurà de garantir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per a això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència en el treball.

### Permisos i beneficis socials

Els permisos retribuïts i millores socials són d'aplicació a les parelles de fet, de dret i parelles de fet LGTBIQ+.

Dins de les millores socials s'inclou l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.

### Règim disciplinari

Seràn faltes laborals i amb la qualificació següent les que es detallen a continuació que formaran part del cos del règim disciplinari del present Conveni.

### Faltes lleus

Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

### Faltes greus

La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBIQ+.

### Faltes molt greus

Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.

La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe.



Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinada a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

#### 46.2. Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones treballadores LGTBIQ+

**Composició:** La Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

**Formació:** Per formar part de la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació haurà de ser d'almenys deu hores formatives.

**Incompatibilitat:** No podran ser part de la comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la Comissió d'Atenció o per la pròpia persona afectada.

**Termini:** La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

**Funcions de la Comissió d'Atenció:**

1. Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.



2. Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pugués tenir relació amb el cas. També ha de tenir lliure accés a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar el suport que se li requereixi per part de la Comissió.
3. Recomanar i gestionar en el departament de Personal les mesures cautelars que estimi convenients.
4. Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si s'escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.
5. Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
6. Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
7. Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

## Principis

**Confidencialitat:** les persones que intervenen en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i observar en tot moment el deure de secret respecte a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la comissió es podrà divulgar fora de l'estricte àmbit de la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

**Diligència i agilitat:** la investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que constaran en el protocol.

**Contradicció:** el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

**Restitució de les víctimes:** si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.

**Prohibició de represàlies:** es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.



## Procediment

Aquest procediment s'iniciarà quan la persona afectada directament o indirectament formuli la denúncia a través d'un escrit dirigit a la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

Rebuda la denúncia, la Comissió d'Atenció disposarà de 2 dies hàbils per iniciar les investigacions tenint en compte les següents pautes:

- Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o aquella que s'estimi oportuna.
- Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.
- Realitzar entrevistes a les persones implicades de forma separada, incloure en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per accedir a la informació necessària per a la recerca.
- S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.
- Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebrin durant la investigació.
- Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual s'indicarà les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les següents mesures:
  - 1) Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Si no hi hagués trasllat forçós o acomiadament de la persona assetjadora, s'hauran d'establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisin en el mateix espai laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o demanar voluntàriament un trasllat, aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions laborals.
  - 2) Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona denunciant, a la persona denunciada, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. Si de la recerca practicada es dedueix la concurrència d'indisidors d'assetjament, l'empresa adoptés altres mesures complementàries, com ara:

- 1) Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- 2) Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- 3) Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.



4) Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin

beneficioses per a la seva recuperació.

L'expedient informatiu s'haurà de resoldre en un termini màxim de 15 dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient.

### Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la Comissió d'Atenció haurà de fer un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts

### Disposicions addicionals

#### Primera

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

#### Segona

Així mateix les parts acorden que serà requisit previ a la interposició de acció judicial o administrativa, individual o col·lectiva, sotmetre el conflicte en primer lloc, a la comissió paritaria.

En el cas de no acord de qualsevol conflicte, després de la consulta a la comissió paritaria, es requisit indispensable, sotmetre a la mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.



## ANNEX I

### Taula salarial 2026

Grups/Llocs de treball	Euros Mensuals
Grup 1 - Llicenciat de grau superior	1.856,36
Grup 2 - Director de botiga	1.706,09
Grup 3 - Director Tècnic - Òptic diplomad(1) - Audioprotetista - Analista - Encarregat de taller	1.613,07
Grup 4 - Oficial de 1 <sup>a</sup> administratiu - Programador - Dependent major - Oficial de 1 <sup>a</sup> de taller	1.455,66
Grup 5 - Oficial de 2 <sup>a</sup> administratiu - Dependent de 1 <sup>a</sup> - Caixer - Oficial de 2 <sup>a</sup> de taller - Encarregat de magatzem - F.P. òptica i d'audioprotetista	1.231,66
Grup 6 - Dependent de 2 <sup>a</sup> - Auxiliar Administratiu de 1 <sup>a</sup> - F.P. òptica i audiprotetista en pràctiques - Ajudant de tenda - Auxiliar de caixa - Ajudant de taller - Auxiliar de magatzem - Conserge	1.144,77



- Ascensorista
- Repartidor-Motorista

Grup 7	1.144,77
- Auxiliar administratiu de 2 <sup>a</sup>	
- Mosso de botiga	
- Mosso de taller	
- Mosso de magatzem	
- Personal de neteja	

Grupo 8	1.144,77
- Formació	

#### Notes:

(1) Plus regentat: L'òptic diplomad si realitza, simultàniament, les funcions d'òptic i les de director de la botiga, té dret a un plus anomenat regentat de 209,41 euros mensuals per l'any 2026

(2) Els salaris son per 15 mensualitats

(3) D'acord amb el que han resolt la STS 292/2022, de 26/1/22, i la STS 2846/2025, de 5/6/25, l'empresa garanteix que la retribució mensual bruta que percebi la persona treballadora no serà, en cap cas, inferior al SMI mensual vigent en cada moment, conforme al que estableixi la normativa aplicable. Aquesta garantia es mantindrà durant tota la vigència de la relació laboral, adaptant, si escau, les actualitzacions que puguin establir-se per disposició legal o reglamentària.

#### Taula salarial 2027

Grups/Llocs de treball	Euros Mensuals
Grup 1	1.930,61
- Llicenciat de grau superior	
Grup 2	1.774,33
- Director de botiga	
Grup 3	1.677,59
- Director Tècnic	
- Òptic diplomad(1)	



- Audioprotetista
- Analista
- Encarregat de taller

Grup 4 1.513,89

- Oficial de 1<sup>a</sup> administratiu
- Programador
- Dependent major
- Oficial de 1<sup>a</sup> de taller

Grup 5 1.280,93

- Oficial de 2<sup>a</sup> administratiu
- Dependent de 1<sup>a</sup>
- Caixer
- Oficial de 2<sup>a</sup> de taller
- Encarregat de magatzem
- F.P. òptica i d'audioprotetista

Grup 6 1.190,56

- Dependent de 2<sup>a</sup>
- Auxiliar Administratiu de 1<sup>a</sup>
- F.P. òptica i audiprotetista en pràctiques
- Ajudant de tenda
- Auxiliar de caixa
- Ajudant de taller
- Auxiliar de magatzem
- Conserge
- Ascensorista
- Repartidor-Motorista

Grup 7 1.190,56

- Auxiliar administratiu de 2<sup>a</sup>
- Mosso de botiga
- Mosso de taller
- Mosso de magatzem
- Personal de neteja

Grupo 8 1.190,56

- Formació



Notes:

(1) Plus regentat: L'òptic diplomad si realitza, simultàniament, les funcions d'òptic i les de director de la botiga, té dret a un plus anomenat regentat de 217,79 euros mensuals per l'any 2027

(2) Els salaris son per 15 mensualitats

(3) D'acord amb el que han resolt la STS 292/2022, de 26/1/22, i la STS 2846/2025, de 5/6/25, l'empresa garanteix que la retribució mensual bruta que percebi la persona treballadora no serà, en cap cas, inferior al SMI mensual vigent en cada moment, conforme al que estableixi la normativa aplicable. Aquesta garantia es mantindrà durant tota la vigència de la relació laboral, adaptant, si escau, les actualitzacions que puguin establir-se per disposició legal o reglamentària.