Convenio Colectivo Comercio de Óptica Al detalle y Talleres Anejos de Madrid

ÁREA	Madrid	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Autonómico
CÓDIGO	28003015011981	**ACTUALIZACIÓN**	2026/05/01
VIGENCIA	2023/01/01 — 2026/12/31	**DURACIÓN**	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOCM 102 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-de-optica-al-detalle-y-talleres-anejos-de-c-autonoma-de-madrid/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Óptica Al Detalle y Talleres Anejos. Última actualización a: 01-05-2026 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2026. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOCM 102 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 99 – SÁBADO 26 DE ABRIL DE 2025)

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Óptica (comercio talleres fabricación, etc.) suscrito por las organizaciones empresariales, Asociacion Ópticas Madrid y AECOCC y por la representación sindical UGT-FICA Madrid y por Industria- CC OO Madrid (Código número 28003015011981).

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Óptica (comercio talleres fabricación, etc.), suscrito por las organizaciones empresariales Asociación Ópticas Madrid y AECOCC y por las organizaciones sindicales UGT-FICA Madrid y por Industria-CC OO Madrid, el día 27 de enero de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23

junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.

2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 21 de marzo de 2025.- La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE ÓPTICA AL DETALLE Y TALLERES ANEJOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

CAPÍTULO I Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

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

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 hasta al 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.

Transcurrido el período de vigencia o la prórroga en su caso, el convenio colectivo se mantendrá en ultraactividad, y por lo tanto se seguirá aplicando la totalidad de su articulado y contenido con el mismo alcance

y contenido con el que fueron pactados, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio Colectivo Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de cada uno de los años, acordándose por ambas partes su aplicación práctica a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

Artículo 3. Denuncia.

El convenio se considerará automáticamente denunciado a la fecha de su finalización.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras de cualquier índole que vengan disfrutando las personas trabajadoras en cuanto éstas superen la cuantía total del convenio y se consideren absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

Artículo 5. Garantía ad personan.

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la Autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, el presente convenio quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido, salvo que se trate de aspectos concretos, en cuyo caso se reconsideraría él capítulo en el que se integren dichos aspectos.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización.

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

Artículo 8. Colaboración y ayuda para otras funciones.

Con absoluto respeto de la categoría y salario y con carácter no habitual, todas las personas trabajadoras realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo en la empresa y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Contratación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, consideran necesario dotar al sector de mayores niveles de estabilidad en el empleo y se acuerda la posibilidad de llevar a cabo la transformación de los contratos de duración determinada o temporal, incluido el contrato formativo, en contratos para el fomento de la contratación indefinida según lo dispuesto en la legislación vigente.

9.1. Por razón de las características del servicio en la empresa, las personas trabajadoras se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventual, sustitución y contratado a tiempo parcial, formativo. Así mismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo, cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

9.2. Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.

9.3. Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley, pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

9.4. Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado y/o tiempo parcial, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato y de la jornada laboral pactada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. del Estatuto de los Trabajadores. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá exceder de 9 meses.

9.5. El contrato formativo tendrá por objeto_ – la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en Estatuto de los Trabajadores, o el desempeño de una actividad laboral

destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el citado Estatuto de los Trabajadores.

Se establece, teniendo en cuenta las especiales características del sector en cuanto a dimensión de empresa, organización del trabajo, instrumentos, etc., que la retribución en el contrato de formación en alternancia será en proporción al tiempo de trabajo efectivo y al menos del sesenta por ciento (60%)el primer año y el setenta y cinco por ciento el segundo (75%), respecto de la retribución fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo Respecto al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, también teniendo en cuenta las especiales características del sector en cuanto a dimensión de empresa, organización del trabajo, instrumentos, etc., se acuerda lo siguiente:

La duración de este tipo de contrato formativo será como máximo de 9 meses. Las personas trabajadoras percibirán durante los primeros 6 meses del 75% del salario correspondiente a su grupo profesional y nivel retributivo correspondiente y del 100% del salario correspondiente a su grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a partir del 6 meses , no siendo inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional. El periodo de prueba en este tipo de contratación será el establecido en este convenio según el nivel profesional correspondiente a las prácticas profesionales realizadas indicadas en el del art.10 del presente convenio.

A la finalización del contrato, en estas condiciones, el trabajador deberá continuar en la empresa con un contrato de duración indefinida.

9.6 Puesta a disposición de ETT.

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición de las personas trabajadoras dependientes de ETT debidamente autorizadas, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria, entre otros y respetando en todo caso los supuestos establecidos en la Ley14/1994 de 1 de junio que regula las ETT y cualquier otra norma de desarrollo:

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las personas trabajadoras de ETT’s que presten servicios en empresas afectadas por el presente convenio percibirán al menos, en jornada ordinaria y para la actividad normal lo señalado en las tablas salariales del anexo 1, los salarios de la categoría profesional correspondiente a la actividad que realizan.

No podrá hacerse uso de este tipo de contratación cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores la empresa haya amortizado puestos de trabajo por despido considerado improcedente o por causas previstas en los artículos 50, 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización dentro de los diez días siguientes a su celebración.

Artículo 10. Ingresos, período de prueba y ceses.

Ingresos.

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación, y se establecerán en las empresas criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación y/o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, con especial atención a las personas vulnerables por razón de edad, mujeres víctimas de violencia de género, orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans, personas con discapacidad, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de mérito, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato formativo.

En cada centro de trabajo o empresa la dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar. Deberá ser un sistema con un procedimiento específico, que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

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

La parte empresarial comunicará a los representantes de las personas trabajadoras el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los/as representantes de las personas trabajadoras velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todas las personas trabajadoras a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza y/o país de procedencia, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad de sexo genérica o familiar, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente .

Prueba.

Siempre que figure por escrito se podrá establecer un período de prueba sin exceder de los siguientes plazos:

– Niveles 2, 3 y 4: 6 meses.

– Resto de personal: 2 meses.

En el caso de los contratos temporales, formativos -excepto la modalidad de contrato de alternancia- y de duración determinada, si es concertado por un período igual o superior a seis meses, el período de prueba no podrá ser de más de un mes. En los contratos de duración menor, el período de prueba se reducirá en la misma proporción.

Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

– Titulados y técnicos, 30 días.

– Resto, quince días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, que exceda de cinco. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho sí el trabajador no preaviso con la antelación debida.

Cuando el cese responda a la finalización de un contrato de duración superior a seis meses, la empresa deberá comunicarlo con una antelación de 15 días. Este preaviso podrá sustituirse por el abono de la diferencia en los días de comunicación.

CAPÍTULO III. Distribución del tiempo de trabajo.

Artículo 11. Jornada.

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1.768 horas para 2023 y siguientes , con una distribución de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. Ello no prejuzga el horario comercial, que será determinado por la empresa. En el supuesto de que existan empresas con jornadas inferiores a las aquí pactadas será de aplicación la reducción de 8 horas anuales de la jornada efectiva.

En las jornadas continuadas se establecerá un tiempo de descanso (bocadillo) de una duración mínima de quince minutos, de los cuales diez serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

En este sentido se respetarán las condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras que pudieran existir.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el BOCM, las empresas confeccionarán, con la intervención de los/as representantes de las personas trabajadoras, el calendario laboral que reflejara la distribución de la jornada, las aperturas normales y extraordinarias, el horario de trabajo, así como la fijación de los descansos.

Por acuerdo con los/las representantes de las personas trabajadoras, o en su defecto las personas trabajadoras, en el calendario laboral, las empresas por razones técnicas, organizativas, de servicio o producción, podrán establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Dicha distribución irregular de la jornada, deberá respetar el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, así como el día y medio de descanso semanal, y no deberá superar las 9 horas diarias de trabajo efectivo, ni el 10% de la jornada anual del convenio.

La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. En defecto de pacto en relación de las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo máximo de 12 meses desde que se produzcan.

En aquellos supuestos en los que la distribución de la jornada contemple aperturas extraordinarias, las partes establecerán, de común acuerdo, los sistemas compensatorios, tanto la compensación económica como las libranzas.

Con carácter de mínimos, dicha compensación se establece para el año 2023 en 64,26 euros por tarde de sábado trabajado. No obstante, en aquellas empresas en que se hubieran acordado o se acuerden otros sistemas de compensación que se estimen más beneficiosos para, las personas trabajadoras se mantendrá su vigencia. Cuando la compensación económica que perciban las personas trabajadoras fuera superior a la establecida por convenio, deberá aplicársele el incremento acordado para las tablas salariales.

Artículo 12. Fiestas.

Además de las establecidas con carácter general y local por la administración, se entenderá como abonable y no recuperable el sábado santo.

Los días 24 y 31 de diciembre se realizará la jornada de la mañana únicamente. Además, en cada una de estas dos mañanas librará el 50% de la plantilla alternativamente.

Si por necesidades organizativas de la empresa y previa justificación a la RLPT y a las personas trabajadoras afectadas no se pudiera librar, estas personas trabajadoras elegirán libremente otra fecha para su disfrute. Según acuerdo de la Comisión Mixta de fecha 26 de enero de 2009, la jornada de mañana se extenderá hasta las 14 horas como máximo.

Artículo 13. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de las cuales tendrán conocimiento de las fechas de disfrute con, al menos, 3 meses de antelación y con arreglo a las siguientes condiciones:

A) Las vacaciones serán de treinta días naturales y se disfrutarán preferentemente entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Si por necesidad de la empresa tuviera que ser en los restantes meses del año, la duración será de treinta y seis días naturales. El exceso de seis días será proporcional a los días disfrutados fuera del período anteriormente citado.

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

C) En aquellas empresas, que acuerden una distribución irregular de jornada, se garantizará que como mínimo las personas trabajadoras disfrutarán de 15 días naturales consecutivos en el período comprendido entre el 15

de junio y el 30 de septiembre.

D) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el art. 48.4 del e t, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por la aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque ya haya terminado el año natural al que correspondan.

Respecto a la remuneración durante el periodo de vacaciones, además de la retribución habitual que se percibe, se abonará en concepto plus de vacaciones, una media de todos los pluses o conceptos retributivos que se perciben de manera habitual o media tales como, entre otros, plus sábado tarde, incentivos, primas o comisiones, domingos o festivos, generados o percibidos en seis o más meses de entre los 12 meses del año natural anterior.

Dicho plus se abonará el día 15 de junio de cada año en curso en un solo pago y se denominará “Variable Media Vacaciones”.

Para el cálculo de la referida media se estará a la siguiente fórmula: Se abonará el resultado de dividir todas las cuantías abonadas por los conceptos retributivos o pluses variables en los 12 meses del año anterior (numerador), entre 11 (denominador) y sin tener en cuenta los periodos de IT. Para el año 2023 se abonará la media del año 2022 y así sucesivamente para el resto de los años.

Artículo 14. Licencias.

La persona trabajadora avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

A) Retribuidas:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

2. Dos días laborables por nacimiento de hija/o para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, que podrán ser prorrogados por dos días más, en caso de enfermedad justificada, cesárea, o cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 150 kilómetros.

3. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de hospitalización este permiso se podrá utilizar de manera no inmediata, mientras se mantenga la baja médica por esta causa.

4. Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 150 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

5. Un día en caso de matrimonios de hijos, padres o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.

6. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

8. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

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

10. Licencia retribuida por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral de 20 horas anuales, para aquellos casos en los que un/a hijo/a menor de edad no pueda asistir al centro educativo, teniendo que ser justificada dicha licencia.

11. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

13. Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus hijos/hijas, para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral de las personas trans, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas, bonus o incentivos existentes en la empresa.

14. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de

comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados En cuanto a lo señalado en los números 1 a 4 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En los supuestos contemplados anteriormente, se reconocerá el derecho a la licencia retribuida, tanto a matrimonios como a parejas de hecho que acrediten su inscripción legal en el Registro Oficial competente.

B) Licencias sin sueldo:

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, y con un preaviso de quince días, las personas trabajadoras fijas que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla, o un trabajador en las empresas de menos de 50 trabajadores, en el ámbito de la CCAA de Madrid.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 15. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona debidamente acreditada, sea o no de la seguridad social. Este derecho tendrá un límite de 20 horas anuales retribuidas. Este derecho podrá ser utilizado, además de para la propia persona trabajadora, para el acompañamiento de consulta médica o de especialista, a cónyuges, familiares ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad, o para asuntos escolares para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad.

Se excluye del límite anterior la asistencia a consulta de especialistas de la Seguridad Social, previa citación, en cuyo caso dicha asistencia tendrá un límite de 20 horas anuales retribuidas, excepto en los casos de enfermedad grave o crónica en cuyo caso se concederá el tiempo necesario a tal fin siempre y cuando se justifique debidamente.

En ambos casos estos permisos se podrán utilizar para acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Permiso retribuido por el tiempo requerido para la asistencia a consultas médicas y realización de trámites legales relativos al proceso de transición de las personas trans. Esta ausencia, no se tendrá en cuenta para el cálculo de complementos relacionados con la asistencia.

Artículo 16. Incapacidad por accidente de trabajo.

Las empresas abonarán en caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, un complemento a las prestaciones que perciban por este hecho, hasta alcanzar el 100% de su base reguladora durante los dos primeros meses del año en que ésta se produzca. El resto del tiempo de permanencia en situación de baja por esta contingencia, percibirán el 90% de su base reguladora.

Las siguientes bajas por accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán el 80% de su base reguladora la totalidad del tiempo de su duración.

Artículo 17. Excedencias.

A) Voluntarias.

Las personas trabajadoras con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existe vacante en su categoría y sí en el inferior, la persona que ha solicitado la excedencia podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existe vacante en su categoría y sí en el inferior, la persona que ha solicitado la excedencia podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. El período en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

B) Forzosas.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de cualquier central sindical con representación en el sector, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, y siendo un trabajador como máximo por empresa.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, certificación de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar la plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse dicha excedencia.

La persona que solicite la excedencia tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no superior al mes, de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia.

Artículo 18. Excedencias por cuidado de familiares.

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

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

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

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computado a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a

cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta 18 meses si se trata de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría.

Artículo 19. Reducción de jornada por motivos familiares y acumulación de jornada por cuidado del lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante de un hijo menor de nueve meses, acumulando en su lugar el disfrute continuado en 14 días laborales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Cuando una persona trabajadora solicite la reducción de jornada por motivos familiares y/o acumulación de jornada por cuidado del lactante, la empresa estará obligada a contestar en un plazo máximo de 15 días naturales.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el art. 37. apartado 7 del Estatuto de los Trabajadores Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más las personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la parte empresarial y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 19 bis. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

1. PRINCIPIOS.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de

su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Igualmente, España ha firmado la adhesión al Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuyo texto se ha publicado en el BOE de 16 de junio de 2022, y cuyos principios asume este protocolo.

De acuerdo con estos principios, la Empresa y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios. El presente protocolo les podrá ser de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad:

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.

Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.

Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

Ciberacoso o acoso virtual Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.

La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerán la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales.(L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual) La empresa incluirá en la valoración de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, la violencia sexual como uno de factores de riesgos laborales a tener en cuenta. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual) Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

(en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).

Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual.

Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la

empresa y sobre las conductas que no se admiten.

Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/ equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

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

A la finalización de cada plan de igualdad el protocolo renovará su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en su seguimiento, se pueda modificar, incorporar acciones o actualizar a los cambios legales.

El presente protocolo tendrá la vigencia del convenio, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten será la comisión mixta quien efectuará las actualizaciones por cambios legales, o las modificaciones que se deban incorporar.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio de Ginebra, el presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que se produce durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) En los lugares donde se paga la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) En el alojamiento proporcionado por la empresa, y f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.

6.1 Garantías que acompañarán al procedimiento:

Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.

Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

6.2 Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

ante el departamento de Recursos Humanos.

ante la representación sindical.

ante cualquier integrante de la Comisión de Igualdad.

mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

6.2.1 Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.

Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.

Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).

Identificación de posibles testigos.

Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

6.2.2 Comisión instructora.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente.

Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

6.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la

persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

Descripción de los principales hechos del caso.

Resumen de las diligencias practicadas.

Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.

Determinación expresa de la existencia o no de acoso.

Firma de las personas de la Comisión Instructora.

6.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona

agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

La empresa pondrá a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.

Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.

La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual ☐
Acoso por razón de sexo ☐

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____ _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

Artículo 19 ter. Violencia de género.

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, las partes que firman el convenio deciden suscribir el siguiente La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O.

1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de las diferentes empresas que se acogen al presente convenio contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Este artículo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8).

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los

convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo .

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)).

5. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4) 6. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)) 7. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género.

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de

centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3).

Artículo 19 quáter. Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

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

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

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto 1026/2024 que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso y seguro a las personas LGTBI, las empresas adscritas a este convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Ámbito de aplicación y vigencia.

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

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

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas

auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá la misma vigencia que el convenio del que forma parte, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, en función del desarrollo reglamentario pendiente o en función de lo acordado en el Plan LGTBI.

Después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Principios rectores y garantías del procedimiento.

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

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

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

Escuchar a la víctima: La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.

Contradicción: El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Prohibición de represalias: Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.

Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas riegos relacionados con la LGTBIfobia.

Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc..

para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.

Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.

Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el plan de formación de la empresa.

Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

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

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

Formación: Será imprescindible para formar parte de la comisión instructora (titulares o suplentes) poseer o recibir formación en prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Dicha formación deberá ser presencial e impartida preferentemente por asociaciones LGTBI especializadas.

Incompatibilidades: En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona

suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

Funciones de la comisión:

1. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

2. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.

3. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión instructora.

4. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.

5. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

6. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

7. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

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

Medidas cautelares.

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

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

Procedimiento de actuación.

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se presentará siempre por escrito y podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

ante el departamento de Recursos Humanos.

ante la representación sindical.

mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta formulario):

Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.

Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.

Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).

Identificación de posibles testigos.

Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción que le asignará un número en el plazo máximo de dos días laborables desde que se presenta la denuncia.

En el caso de que la denuncia no la presentase directamente la persona afectada, se tiene que incluir el consentimiento expreso de la presunta víctima para iniciar el procedimiento de actuación del presente protocolo.

Fase 2. Investigación: La comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de las pruebas que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

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

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

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

Fase 3. Resolución: En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el

informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se instará la incoación de un expediente sancionador a la dirección, al Departamento de Personal o al de Recursos Humanos correspondiente, que tomará una decisión en el plazo máximo de 7 días laborables. Se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado; lo que no supondrá una modificación de sus condiciones laborales.

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

Apoyo psicológico, jurídico y social a la persona acosada y a su familia.

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

Además, la comisión informará a la persona afectada, en el caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso y que no se haya determinado antes, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo. Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

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

Fase 4. Seguimiento: La dirección, el Departamento de Personal o el de Recursos Humanos correspondiente donde se aplique el protocolo mantendrán un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT.

Modelo de comunicación/denuncia

A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Acoso por Orientación Sexual ☐

Acoso por Identidad o Expresión de Género ☐

Persona que ha sufrido el acoso □

Otras (Especificar) □

1. Datos de la persona que ha sufrido acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

2. Datos de la persona denunciada Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

3. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

4. Testigos y/o pruebas

   En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.

   Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____ _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

Artículo 19 quinquies. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

1. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas en colaboración con asociaciones LGTBI especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

a) Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.

b) Sensibilización de las realidades de las personas LGTBI.

c)Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.

d) Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido. Comunicar y dar formación específica a toda la plantilla del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI.

Además de la sensibilización anteriormente citada, las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, formación y promoción mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, deberán recibir una formación específica que contenga como mínimo el siguiente contenido:

a) Capacitación en diversidad e inclusión.

b) Fomento de la empatía y la escucha activa.

c) Gestión de la diversidad en entornos laborales.

d) Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos. Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

Las empresas que tengan un plan de formación/aprendizaje para nuevas incorporaciones, deberán incluir en el mismo un módulo de sensibilización contra la LGTBIfobia.

2. Gestión de la diversidad a) Responsable de diversidad. Las empresas deberán asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de cambio de baño y vestuario; uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

b) Lenguaje respetuoso con la diversidad: La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo

electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.) c) Las empresas deberán disponer de vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras. Aquellas personas trans que se encuentren en el proceso de transición, podrán solicitar vestuarios individuales mientras dure dicho proceso.

Artículo 20. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 21. Horas extraordinarias.

No se podrán realizar horas extraordinarias con carácter habitual, y se considerarán como tales las que excedan de lo establecido en el artículo 11.

Tampoco podrá realizarse el trabajo en la tarde de los sábados o aperturas extraordinarias en base a la realización de horas extraordinarias por las personas trabajadoras, si bien pueden servir de apoyo a dichas aperturas.

Asimismo, en cada empresa se analizará conjuntamente entre los representantes sindicales de los trabajadores las personas trabajadoras o con ellos mismos, en caso de no existir delegados de personal o comité de empresa, y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En situaciones excepcionales, determinadas por las condiciones de trabajo, previo informe a los representantes de las personas trabajadoras , podrá realizarse un número determinado de horas que no excedan de las ochenta al año.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente, siempre que exista acuerdo entre empresario y trabajador.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los/las representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

Mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y comité o delegados de personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la seguridad social.

Las horas extraordinarias se abonarán con un 75% de recargo con respecto al valor de la hora ordinaria.

La fórmula para determinar el valor de esta última será la siguiente:

$$SH = \frac{16(SC + IN + AC)}{[365 - (V + D + F)]x\,H}$$

SH = salario base individual.

16 = doce mensualidades + cuatro pagas extras.

SC = salario convenio.

IN = incentivos, primas o comisiones.

AC = antigüedad consolidada.

365 = días al año..

V = vacaciones.

D = domingos.

F = fiestas abonables y no recuperables.

H = horas efectivas trabajadas al día.

CAPÍTULO IV. Condiciones económicas.

Artículo 22. Política salarial.

22.1. Los conceptos salariales del presente convenio serán:

Salario base.

Antigüedad consolidada.

Horas extraordinarias.

22.2. En las empresas en las que se efectúe el pago de los salarios mediante talón bancario, estas darán al trabajador el tiempo libre necesario para efectuar el cobro de dicho talón.

En el caso de transferencia bancaria, el abono se efectuará en la cuenta que designe el trabajador, garantizando el ingreso en la fecha habitual de pago.

22.3. El concepto de antigüedad consolidada, contendrá la cantidad devengada por cada trabajador a 31 de diciembre de 2003, que se considerará complemento ad personam y no será absorbible ni compensable ni revalorizable. El concepto antigüedad, desapareció del convenio a partir del 1 de enero de 2004.

22.4. Se establecen cuatro pagas extraordinarias anuales en las siguientes condiciones:

A) Beneficios, se abonarán antes del 31 de marzo.

B) Julio, se abonará antes de 15 de julio.

C) Cultura, será abonada antes del 15 de octubre.

D) Navidad, se abonará antes del 15 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán para 2019 y posteriores de la siguiente forma:

– La de beneficios, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

– La de julio, del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

– La de cultura, del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.

– La de Navidad, del 1 de julio al 1 de diciembre del año en curso.

Estas pagas extraordinarias corresponderán todas ellas a una mensualidad de este convenio (salario base y antigüedad consolidada) si por antigüedad en la empresa le son de aplicación según la fecha de devengo indicada anteriormente. En cualquier caso correspondería la parte proporcional de la misma.

Si existiese acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o los propios trabajadores en caso de no existir delegados de personal o comité de empresa, el salario anual que figura en la tabla salarial del anexo I del presente convenio podrá distribuirse en 12 o 14 pagas en lugar de las 16 que establece el convenio.

Artículo 23. Indemnización por fallecimiento e incapacidad absoluta certificada y definitiva.

Las empresas abonarán a la persona trabajadora o, en su defecto, a sus herederos legales la cantidad de 6.199,03 €. La empresa podrá contratar un seguro voluntario que cubra este riesgo. Las empresas que tengan fondos de pensiones y siempre que la cantidad sea superior a la establecida, absorberán esta obligación en caso de muerte. Cuando sea debido a un accidente la cuantía será el doble.

Artículo 24 Incremento salarial.

Año 2023; Incremento salarial del 3.1% que se aplicará sobre todos los conceptos para el año 2023 con carácter retroactivo al 1 de enero de 2023. Esta subida quedará consolidad en las tablas salariales y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2024.

Año 2024; Incremento salarial del 2.5% que se aplicará sobre todos los conceptos para el año 2024 con carácter retroactivo al 1 de enero de 2024. Esta subida quedará consolidad en las tablas salariales y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2025.

Año 2025; Incremento salarial del 2.5% que se aplicará sobre todos los conceptos para el año 2025 con carácter retroactivo al 1 de enero de 2025. Esta subida quedará consolidad en las tablas salariales y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2026.

Año 2026; Incremento salarial del 1.75 % que se aplicará sobre todos los conceptos para el año 2026 con

carácter retroactivo al 1 de enero de 2026. Esta subida quedará consolidad en las tablas salariales y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2027.

Artículo 25. Revisión salarial.

Año 2023; En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a fecha 31 de diciembre de 2023 una variación superior al incremento pactado (3.1%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la cifra indicada. El incremento de salarios que en su caso proceda, se efectuará con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. En todo caso, no habrá regularización negativa en caso que el IPC del año 2023 sea inferior al incremento pactado (3.1%).

Año 2024; En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a fecha 31 de diciembre de 2024 una variación superior al incremento pactado (2.5%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la cifra indicada. El incremento de salarios que en su caso proceda, se efectuará con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. En todo caso, no habrá regularización negativa en caso que el IPC del año 2024 sea inferior al incremento pactado (2.5%).

Año 2025; En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a fecha 31 de diciembre de 2025 una variación superior al incremento pactado (2.5%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la cifra indicada. El incremento de salarios que en su caso proceda, se efectuará con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. En todo caso, no habrá regularización negativa en caso que el IPC del año 2025 sea inferior al incremento pactado (2.5%).

Año 2026; En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a fecha 31 de diciembre de 2026 una variación superior al incremento pactado (1.75%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la cifra indicada. El incremento de salarios que en su caso proceda, se efectuará con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. En todo caso, no habrá regularización negativa en caso que el IPC del año 2026 sea inferior al incremento pactado (1.75%).

Artículo 26. Clausula de descuelgue.

La vía de descuelgue de las condiciones contempladas en el presente convenio, será la establecida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V. Régimen disciplinario.

Artículo 27. Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 28. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 29. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes.

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada sin causa justificada para ello.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

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

Artículo 30. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11.La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12.Aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación, tales como:

Se perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.

La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.

La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve.

La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.

Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 31. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros.

5. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

13. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

14. Cualquier forma de acoso sexual, ya sea de palabra o de acción.

15. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comunmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.

16. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

17. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

18. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.

19. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.

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

Artículo 32. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los/las representantes de las personas trabajadoras, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 33. Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 34. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI. Otras condiciones.

Artículo 35. Derechos y garantías de los comités de empresa y delegados de personal.

a) Derecho a la negociación colectiva.

b) Derecho a la convocatoria de huelga.

c) Derecho a la comunicación previa por parte de la empresa en los supuestos de imposición a cualquier trabajador de sanciones graves, muy graves, y en cualquier caso de despido.

d) Derecho a ser informados previamente y a proceder al período de consulta reglamentario con anterioridad a la presentación ante la autoridad laboral de cualquier expediente de reestructuración de plantilla o modificaciones colectivas de trabajo.

e) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, sobre el estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo; conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que usan las empresas.

f) Derecho a la convocatoria de asambleas fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo de las partes, previa notificación a la empresa, que facilitará el local apropiado para la realización de las mismas.

g) Derecho a treinta horas al mes retribuidas por cada representante de las personas trabajadoras destinados al ejercicio de sus funciones sindicales. Estas horas no podrán ser acumuladas entre los miembros del comité o delegados de personal.

h) Derecho a la información, por lo que la empresa facilitará un tablón de anuncios en cada centro de trabajo en un lugar visible para las personas trabajadoras.

i) Los delegados de personal y miembros de comité de empresa no podrán ser sancionados ni despedidos sin previa instrucción de expediente formal en el que serán oídos el comité de empresa o, en su caso, los delegados de personal.

j) En caso de despido nulo o improcedente marcado por la jurisdicción laboral sobre un delegado de personal o miembro del comité de empresa, será obligatoria la readmisión sin posibilidad de indemnización sustitutoria, salvo acuerdo por las partes.

k) Los miembros de la comisión mixta de este convenio, gozarán de derechos y garantías sindicales, así como horas libres retribuidas para el ejercicio de su labor en dicha comisión.

l) En las empresas que tengan, dentro del ámbito territorial de este convenio, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 10 trabajadores, pero en su conjunto los sumen, se elegirá un delegado de personal conjunto, siempre que así lo soliciten las personas trabajadoras.

Si en la situación anteriormente descrita, el número de trabajadores supera los 49, se constituirá un comité también conjunto.

m) En todo lo no recogido en este capítulo, se estará a lo establecido por la legislación laboral vigente.

Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud.

1) Los centros de trabajo que cuenten con más de treinta las personas trabajadoras, constituirán un comité de seguridad y salud, para asistir eficazmente al jefe de seguridad.

2) Las funciones atribuidas a dicho comité serán las siguientes:

a. Promover en el centro de trabajo la observación de las proposiciones urgentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, vigilando su cumplimiento.

b. Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden de prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, integridad física, salud y bienestar de las personas trabajadoras.

c. Solicitar la colaboración de los centros de seguridad y salud de las comunidades autónomas o instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para centros de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del comité de seguridad y salud de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

d. Ser informado por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de seguridad y salud, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al plan de seguridad a iniciativa del comité.

e. El comité de seguridad y salud llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad, requerimiento a las personas trabajadoras resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a las personas trabajadoras por omisión de los elementos de seguridad.

f. El comité de seguridad y salud podrá proponer la paralización de una unidad productiva en el supuesto de riesgo para las personas o cosas, debiéndolo poner en el conocimiento inmediato de la dirección de la empresa.

g. La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

3) El comité de seguridad y salud es un órgano paritario formado por los Delegados y/o Delegadas de Prevención, de una parte, y por la empresa o sus representantes en igual número al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

En los centros de trabajo entre 30 y 100 trabajadores, el número de representantes será de 2 miembros de la Representación Legal de las personas trabajadoras y dos miembros que serán representación de la empresa, de los cuales, uno de estos representantes de la empresa será Jefe de Seguridad. En aquellos centros de trabajo que excedan de 100, la Representación Legal de las personas trabajadoras designará 3 Delegados/as de Prevención, y otros 3 representantes la empresa, siendo uno de estos representantes de la empresa Jefe de Seguridad.

4) Los comités de seguridad y salud se reunirán cuando se estime oportuno por ambas partes en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimada por los dos tercios de los miembros del comité.

En los centros que no alcancen el mínimo de 30 las personas trabajadoras, el delegado de personal, si existe,

asumirá las funciones de delegado de prevención con las mismas facultades reguladas para el comité.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán, obligatoriamente, a todo el personal afecto al establecimiento de óptica, con cargo a éste, un tipo de vestimenta o indumentaria adecuada cada seis meses. El repartidor motorizado recibirá las prendas adecuadas a su trabajo en cada época del año. Las empresas garantizarán que dichas prendas estén adaptadas a la morfología de cada persona o, en su defecto, deberán facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.

Artículo 38. Formación.

La comisión mixta del convenio, con los asesores que las organizaciones firmantes puedan aportar, tendrá entre sus funciones la elaboración de planes de formación profesional, destinados a adecuar los conocimientos profesionales de las personas trabajadoras a las nuevas técnicas y tecnologías.

Asimismo, podrá proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, tanto con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresas o de las organizaciones representadas como a través de los programas nacionales e internacionales desarrollados por organismos competentes.

CAPÍTULO VII. Comisión mixta de interpretación.

Artículo 39. Composición.

A los efectos del presente convenio y para dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una comisión mixta de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la comisión designe por unanimidad.

Dicha comisión estará integrada por seis representantes de cada una de las partes, patronal y sindical que hayan negociado el presente convenio, cuyos nombres se reflejarán en el acta correspondiente.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las personas trabajadoras y la otra entre los representantes de la asociación empresarial.

Los acuerdos de la comisión requerirán para ser válidos, la conformidad de la mitad más uno de los vocales como mínimo.

Artículo 40. Funciones de la comisión mixta de interpretación.

Las funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

B) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

C) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

D) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

E) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.

F) Compromiso por parte empresarial de informar y discutir en la comisión mixta globalmente y por empresa, la evolución del empleo en la rama, trimestralmente sobre los siguientes datos:

– Personal despedido.

– Personal en regulación temporal o de jornada.

– Personal jubilado.

– Con 64 años de edad (voluntario).

– Otra modalidad.

– Bajas incentivadas o voluntarias.

– Empresas cerradas.

– Nuevas empresas.

– Personal admitido.

– Tipos de contrato.

Las funciones y actividades de la comisión mixta de interpretación del convenio, no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, en la forma y con el alcance regulado en dichos textos legales.

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la comisión mixta del convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha comisión, emita dictamen previamente a cualquier acción por las partes discrepantes.

CAPÍTULO VIII. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Artículo 41. Ámbito.

El presente acuerdo tiene por ámbito todo el territorio de la Comunidad de Madrid y obliga a las empresas y

trabajadores vinculados al Convenio del sector del Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid.

Artículo 42. Conflictos sometidos a este procedimiento.

El presente Acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas del sector del Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid.

En este sentido, los firmantes de este convenio, se someten para la resolución extrajudicial de conflictos a la mediación del La Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje (IRMA) Madrid, , incluido para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3, del Estatuto de los Trabajadores, aceptando por ello los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (U.G.T) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo.

1.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses personales, suprapersonales, colectivos o individuales, y todas aquellas que sean susceptible de someterse en base a lo indicado en el reglamento del Instituto Laboral.

2.

Tendrán también carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante, sean promovidos por un trabajador individual, su solución se extienda o generalice a un grupo de trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional I.

Las partes firmantes del convenio, se comprometen a elaborar una propuesta de clasificación profesional en el tiempo de vigencia del mismo. Para ello, se creará una comisión técnica que se encargará de hacer el estudio oportuno que presentará a la comisión mixta para su aprobación final.

La citada comisión técnica constará de cuatro miembros, dos por la parte patronal y dos por la parte social.

Disposición adicional II.

Las partes firmantes del presente convenio, dan por reproducido en su totalidad el contenido de la Ley orgánica

3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, al igual que el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en todos los artículos no explicitados en el presente convenio.

Disposición adicional III.

Derecho a la desconexión digital.

Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aplicable a todas las personas trabajadoras, tanto a los que prestan servicios en las instalaciones de la Empresa como a los que realizan total o parcialmente el trabajo a distancia o en su propio domicilio (trabajo en remoto) vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, como entre otros en descansos, vacaciones o situaciones de suspensión de la relación laboral, que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender ni responder comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

Asimismo, se pondrá en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

En este sentido, las Empresas garantizarán que el ejercicio de este derecho por parte de los empleados no puede conllevar medidas sancionadoras ni puede influir de manera negativa en los procesos de evaluación y valoración.

CLÁUSULA ADICIONAL.

El presente convenio se concierta por las siguientes organizaciones.

Representación empresarial:

Asociación Española de Cadenas de Óptica (AECOCC).

Avenir, 40 ent. 1.

08021 – Barcelona.

Asociación de Ópticas Madrid.

c/ Vinaroz Número 31, 28002- Madrid.

Representación sindical:.

UGT-FICA Madrid.

Avenida de América, nº 25, 4ª planta.

28002 – Madrid.

CC.OO-INDUSTRIA de Madrid.

C/ Lope de Vega, nº 38, 6ª planta.

28014 – Madrid.

ANEXO.- Grupos profesionales.

Clasificación profesional. Grupos profesionales.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

_ La clasificación se realizará, en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo, de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores.

Se deberá dar cumplimiento en todo caso, a lo dispuesto en el Decreto 14/2003, de 13 de febrero, por el que se regulan los requisitos para las autorizaciones, el régimen de funcionamiento y el registro de los establecimientos de óptica en la Comunidad de Madrid y demás normativa de referencia fijada en la misma.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional:

Los factores que influyen en la calificación profesional de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las

funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

_Sistema de clasificación:

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán adscritas a un determinado Grupo Profesional, que determinará la clasificación organizativa de cada trabajador.

-Grupo Profesional 1:

1. Criterios generales.

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

2. Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

3. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Peón_.

Mozo.

Personal de limpieza.

– Grupo Profesional 2:

1. Criterios generales.

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

2. Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o FP1.

3. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Especialista.

Almacenero.

Repartidor motorizado.

– Grupo Profesional 3:

1. Criterios generales.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a EGB ó FP1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Dependiente de 2ª.

Auxiliar administrativo.

Oficial de 2ª de taller y mantenimiento.

Auxiliar de caja de 2ª.

– Grupo Profesional 4:

1. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP ó FP2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

3. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Oficial 2.ª Administrativo_.

Dependiente de 1ª.

Oficial de 1ª de taller.

Conductor.

Ayudante encargado taller o jefe de almacén.

Ayudante o auxiliar de óptica.

Auxiliar de caja de 1ª.

– Grupo Profesional 5:

1. Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP ó FPII, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

3. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Contable y cajero.

Oficial administrativo de 1.ª.

Encargado de sección.

Encargado de taller.

Encargado o jefe de almacén.

Decorador escaparatista titulado.

Programador.

Audioprotesista titulado.

– Grupo Profesional 6:

_1. Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios de Grado Medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Jefe administrativo de 2.ª Técnico especialista titulado.

Analista de sistemas.

Óptico diplomado y optometrista.

Encargado de sección.

Encargado de taller.

Encargado o Jefe de Almacén.

Dependiente mayor.

– Grupo Profesional 7:

1. Criterios generales.

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

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

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional "0" o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

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

2. Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios de Grado Medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a Estudios Universitarios de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Los Diplomados o Graduados universitarios en Óptica y Optometría desarrollarán las actividades dirigidas a la detección de los defectos de la refracción ocular, a través de su medida instrumental, a la utilización de técnicas de reeducación, prevención e higiene visual, y a la adaptación, verificación y control de las ayudas ópticas, por lo que, quien desempeñe dichas funciones deberá poseer la titulación exigida.

3. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Jefe administrativo de 1.ª.

Óptico diplomado, reg. Óptica, Director técnico.

Jefe de informática.

Jefe de personal.

Encargado general de fábrica.

Jefe de fabricación.

Delegado de ventas.

Encargado de establecimiento óptico.

Jefe de compras o ventas.

Jefe de publicidad.

Jefe de sección.

– Grupo Profesional 0:

1. Criterios generales.

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

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

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

2. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

-Director Gerente.

Plus sábado tarde 2023: 64,26 euros.

TABLAS.

TABLAS SALARIALES 2023 DEFINITIVAS CON INCREMENTO SALARIAL + 3,1 %			
GRUPOS PROFESIONALES			
AREA	DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
DIRECCIÓN Y GERENCIA	Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA	Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2
	Encargado de establecimiento óptico	7	3
	Óptico diplomado y optometrista	6	3
	Audioprotesista titulado	5	7
	Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN	Jefe Administrativo de 1ª	7	2
	Jefe de informática	7	3
	Jefe de personal	7	3
	Jefe administrativo de 2.ª	6	4
	Jefe de publicidad	7	4
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	6	6
	Analista de sistemas	6	4
	Programador	5	6
	Contable y cajero	5	6
	Oficial administrativo de 1.ª	5	6
	Oficial 2ª administrativo	4	8
	Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL	Delegado de ventas	7	3
	Jefe de compras o ventas	7	4
	Decorador escaparatista titulado	5	6
	Dependiente mayor	6	5
	Dependiente de 1ª	4	8
	Dependiente de 2ª	3	9
	Auxiliar de caja 1ª	4	8
	Auxiliar de caja 2ª	3	9
PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO	Encargado general de fábrica	7	3
	Jefe de fabricación	7	3
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	5	6
	Encargado de taller	5	6
	Técnico especialista titulado	6	4
	Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
	Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
	Conductor	4	8
	Repartidor motorizado	2	10
	Encargado o jefe de almacén	5	6
	Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
	Especialista	2	10
	Almacenero	2	10
	Peón	1	11
	Mozo	1	11
	Personal de limpieza	1	11

SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS
41.328,22	1
31.805,95	2
30.593,79	3
28.465,75	4
26.796,92	5
26.338,47	6
25.326,46	7
24.364,88	8
22.780,85	9
22.219,96	10
21.123,34	11

- Plus sábado tarde 2023: 64,26 euros.

TABLAS SALARIALES 2024 DEFINITIVAS CON INCREMENTO SALARIAL + 2,8 % (IPC 2024)			
GRUPOS PROFESIONALES			
AREA	DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
DIRECCIÓN Y GERENCIA	Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA	Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2
	Encargado de establecimiento óptico	7	3
	Óptico diplomado y optometrista	6	3
	Audioprotesista titulado	5	7
	Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN	Jefe Administrativo de 1ª	7	2
	Jefe de informática	7	3
	Jefe de personal	7	3
	Jefe administrativo de 2.ª	6	4
	Jefe de publicidad	7	4
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	6	6
	Analista de sistemas	6	4
	Programador	5	6
	Contable y cajero	5	6
	Oficial administrativo de 1.ª	5	6
	Oficial 2ª administrativo	4	8
	Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL	Delegado de ventas	7	3
	Jefe de compras o ventas	7	4
	Decorador escaparatista titulado	5	6
	Dependiente mayor	6	5
	Dependiente de 1ª	4	8
	Dependiente de 2ª	3	9
	Auxiliar de caja 1ª	4	8
	Auxiliar de caja 2ª	3	9
PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO	Encargado general de fábrica	7	3
	Jefe de fabricación	7	3
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	5	6
	Encargado de taller	5	6
	Técnico especialista titulado	6	4
	Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
	Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
	Conductor	4	8
	Repartidor motorizado	2	10
	Encargado o jefe de almacén	5	6
	Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
	Especialista	2	10
	Almacenero	2	10
	Peón	1	11
	Mozo	1	11
	Personal de limpieza	1	11

SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS
42.485,41	1
32.696,51	2
31.450,43	3
29.262,79	4
27.547,23	5
27.075,95	6
26.035,60	7
25.047,10	8
23.418,72	9
22.842,12	10
21.714,80	11

- Plus sábado tarde 2024: 66,06 euros.

TABLAS SALARIALES 2025 PROVISIONALES CON INCREMENTO SALARIAL + 2,5 %			
GRUPOS PROFESIONALES			
AREA	DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
DIRECCIÓN Y GERENCIA	Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA	Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2
	Encargado de establecimiento óptico	7	3
	Óptico diplomado y optometrista	6	3
	Audioprotesista titulado	5	7
	Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN	Jefe Administrativo de 1ª	7	2
	Jefe de informática	7	3
	Jefe de personal	7	3
	Jefe administrativo de 2.ª	6	4
	Jefe de publicidad	7	4
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	6	6
	Analista de sistemas	6	4
	Programador	5	6
	Contable y cajero	5	6
	Oficial administrativo de 1.ª	5	6
	Oficial 2ª administrativo	4	8
	Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL	Delegado de ventas	7	3
	Jefe de compras o ventas	7	4
	Decorador escaparatista titulado	5	6
	Dependiente mayor	6	5
	Dependiente de 1ª	4	8
	Dependiente de 2ª	3	9
	Auxiliar de caja 1ª	4	8
	Auxiliar de caja 2ª	3	9
PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO	Encargado general de fábrica	7	3
	Jefe de fabricación	7	3
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	5	6
	Encargado de taller	5	6
	Técnico especialista titulado	6	4
	Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
	Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
	Conductor	4	8
	Repartidor motorizado	2	10
	Encargado o jefe de almacén	5	6
	Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
	Especialista	2	10
	Almacenero	2	10
	Peón	1	11
	Mozo	1	11
	Personal de limpieza	1	11

SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS
43.547,55	1
33.513,93	2
32.236,69	3
29.994,36	4
28.235,91	5
27.752,85	6
26.686,49	7
25.673,27	8
24.004,18	9
23.413,17	10
22.257,67	11

- Plus sábado tarde 2025: 67,71 euros.

TABLAS SALARIALES 2026 PROVISIONALES CON INCREMENTO SALARIAL + 1,75 %			
GRUPOS PROFESIONALES			
AREA	DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
DIRECCIÓN Y GERENCIA	Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA	Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2
	Encargado de establecimiento óptico	7	3
	Óptico diplomado y optometrista	6	3
	Audioprotesista titulado	5	7
	Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN	Jefe Administrativo de 1ª	7	2
	Jefe de informática	7	3
	Jefe de personal	7	3
	Jefe administrativo de 2.ª	6	4
	Jefe de publicidad	7	4
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	6	6
	Analista de sistemas	6	4
	Programador	5	6
	Contable y cajero	5	6
	Oficial administrativo de 1.ª	5	6
	Oficial 2ª administrativo	4	8
	Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL	Delegado de ventas	7	3
	Jefe de compras o ventas	7	4
	Decorador escaparatista titulado	5	6
	Dependiente mayor	6	5
	Dependiente de 1ª	4	8
	Dependiente de 2ª	3	9
	Auxiliar de caja 1ª	4	8
	Auxiliar de caja 2ª	3	9
PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO	Encargado general de fábrica	7	3
	Jefe de fabricación	7	3
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	5	6
	Encargado de taller	5	6
	Técnico especialista titulado	6	4
	Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
	Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
	Conductor	4	8
	Repartidor motorizado	2	10
	Encargado o jefe de almacén	5	6
	Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
	Especialista	2	10
	Almacenero	2	10
	Peón	1	11
	Mozo	1	11
	Personal de limpieza	1	11

SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS
44.309,63	1
34.100,42	2
32.800,83	3
30.519,26	4
28.730,04	5
28.238,52	6
27.153,51	7
26.122,56	8
24.424,26	9
23.822,90	10
22.647,18	11

- Plus sábado tarde 2026: 68,90 euros.

REVISIÓN SALARIAL (BOCM Núm. 102 – VIERNES 1 DE MAYO DE 2026)

RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial (2025-2026) del Convenio Colectivo de la empresa Óptica (comercio, talleres, fabricación, etc.), suscrito por la Comisión Negociadora (Código número 28003015011981).

Examinado el Acta de la Revisión Salarial (2025-2026) del Convenio Colectivo de la empresa Óptica (comercio, talleres, fabricación, etc), suscrito por la Comisión Negociadora el día 12 de febrero de 2026, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad deMadrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad deMadrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General, RESUELVE.

1. Inscribir dicha Revisión Salarial del Convenio Colectivo, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 10 de abril de 2026.-La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA DE ACTUALIZACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2025 Y 2026 DEL CONVENIO DE COMERCIO DE OPTICA AL DETALLE Y TALLERES ANEJOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

En Madrid, a 12 de febrero de 202, reunidos los abajo firmantes, representantes de UGT-FICA Madrid, INDUSTRIA-CCOO de Madrid, ASOCIACION OPTICAS MADRID y AECOCC, en Avda. de America, nº 25 (Madrid), al efecto de proceder a la firma de actualización de las tablas salariales de los años 2025 y 2026 del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Óptica y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid, asisten las siguientes personas

En representación de AECOCC (Asociación Española de Cadenas de Optica)

Dña. Luna Mesones Amel.

En representación de ASOCIACION OPTICAS MADRID

D. Daniel Caparrós López.

En representación de UGT-FICA de Madrid

Dña. Fátima Gallardo Sáez.

En representación de CCOO INDUSTRIA de Madrid

D. Carlos Paraíso Pareja.

Una vez Reunidos, y en cumplimiento de lo previsto en el Convenio Colectivo para los años 2025 y 2026, se procede a la firma de las tablas salariales, (i) aprobación de las tablas definitivas del año 2025 y (ii) de la firma de las tablas provisionales del año 2026.

Así, conocido el IPC real del año 2025, publicado por el INE, siendo del 2,9%, y dado que el Convenio establece para 2025 un incremento salarial inicial del 2,5% con revisión al alza, con efectos retroactivos, si el IPC a 31 de diciembre de 2025 fuese superior a dicho incremento, procede efectuar una revisión salarial adicional del 0,4% (2,9% – 2,5%). Dicha diferencia del 0,4% se aplicará con efectos retroactivos de 1 de enero de 2025, quedando, en consecuencia, aprobadas y firmadas como definitivas las tablas salariales del año 2025 De conformidad con el Convenio, se procede igualmente a la firma de las tablas salariales provisionales del año 2026, aplicando un incremento del 1,75% sobre las tablas definitivas del año 2025 (ya regularizadas), con efectos retroactivos de 1 de enero de 2026, Así mismo, la Comisión Negociadora apodera y mandata expresamente a D. Juan Manuel Gómez Rey, con DNI: **56 91** para realizar todos los trámites necesarios para la inscripción en el Registro (REGCON), para su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente acta en el acta en el lugar y fecha indicados.

AECOCC

ASOC. OPTICAS MADRID

INDUSTRIA-CCOO MADRID

UGT FICA MADRID

TABLAS SALARIALES 2025 DEFINITIVAS con IPC 2,9% en 2025

GRUPOS PROFESIONALES			
ÁREA	**DENOMINACIÓN**	**GRUPO PROFESIONAL**	**NIVEL RETRIBUTIVO**
DIRECCIÓN Y GERENCIA	Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA	Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2
	Encargado de establecimiento óptico	7	3
	Óptico diplomado y optometrista	6	3
	Audioprotesista titulado	5	7
	Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN	Jefe Administrativo de 1ª	7	2
	Jefe de informática	7	3
	Jefe de personal	7	3
	Jefe administrativo de 2.ª	6	4
	Jefe de publicidad	7	4
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	6	6
	Analista de sistemas	6	4
	Programador	5	6
	Contable y cajero	5	6
	Oficial administrativo de 1.ª	5	6
	Oficial 2ª administrativo	4	8
	Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL	Delegado de ventas	7	3
	Jefe de compras o ventas	7	4
	Decorador escaparatista titulado	5	6
	Dependiente mayor	6	5
	Dependiente de 1ª	4	8
	Dependiente de 2ª	3	9
	Auxiliar de caja 1ª	4	8
	Auxiliar de caja 2ª	3	9
PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO	Encargado general de fábrica	7	3
	Jefe de fabricación	7	3
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	5	6
	Encargado de taller	5	6
	Técnico especialista titulado	6	4
	Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
	Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
	Conductor	4	8
	Repartidor motorizado	2	10
	Encargado o jefe de almacén	5	6
	Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
	Especialista	2	10
	Almacenero	2	10
	Peón	1	11
	Mozo	1	11
	Personal de limpieza	1	11

SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS
43.721,74	1
33.647,99	2
32.365,63	3
30.114,34	4
28.348,86	5
27.863,86	6
26.793,24	7
25.775,97	8
24.100,20	9
23.506,82	10
22.346,70	11

- Plus sábado tarde 2025: 67,98 euros.

TABLAS SALARIALES 2026 PROVISIONALES CON INCREMENTO SALARIAL + 1,75 %

GRUPOS PROFESIONALES			
AREA	**DENOMINACIÓN**	**GRUPO PROFESIONAL**	**NIVEL RETRIBUTIVO**
DIRECCIÓN Y GERENCIA	Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA	Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2
	Encargado de establecimiento óptico	7	3
	Óptico diplomado y optometrista	6	3
	Audioprotesista titulado	5	7
	Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN	Jefe Administrativo de 1ª	7	2
	Jefe de informática	7	3
	Jefe de personal	7	3
	Jefe administrativo de 2.ª	6	4
	Jefe de publicidad	7	4
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	6	6
	Analista de sistemas	6	4
	Programador	5	6
	Contable y cajero	5	6
	Oficial administrativo de 1.ª	5	6
	Oficial 2ª administrativo	4	8
	Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL	Delegado de ventas	7	3
	Jefe de compras o ventas	7	4
	Decorador escaparatista titulado	5	6
	Dependiente mayor	6	5
	Dependiente de 1ª	4	8
	Dependiente de 2ª	3	9
	Auxiliar de caja 1ª	4	8
	Auxiliar de caja 2ª	3	9
PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO	Encargado general de fábrica	7	3
	Jefe de fabricación	7	3
	Jefe de sección	7	4
	Encargado de sección	5	6
	Encargado de taller	5	6
	Técnico especialista titulado	6	4
	Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
	Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
	Conductor	4	8
	Repartidor motorizado	2	10
	Encargado o jefe de almacén	5	6
	Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
	Especialista	2	10
	Almacenero	2	10
	Peón	1	11
	Mozo	1	11
	Personal de limpieza	1	11

SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS
44.486,87	1
34.236,83	2
32.932,03	3
30.641,34	4
28.844,96	5
28.351,47	6
27.262,12	7
26.227,05	8
24.521,95	9
23.918,19	10
22.737,76	11

- Plus sábado tarde 2026: 69,17 euros.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ÓPTICA AL DETALLE Y TALLERES ANEJOS DE MADRID		
CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 203 - SÁBADO 22 DE AGOSTO DE 2020)		
Artículo 11. Jornada		
La jornada anual efectiva de trabajo será de	1776	horas para 2019, 2020 y 2021, ...
Con carácter de mínimos, dicha compensación se establece para el año 2019 en	54.86	euros por tarde de sábado trabajado
Artículo 21. Horas extraordinarias	75%	de recargo con respecto al valor de la hora ordinaria
TABLAS SALARIALES 2019. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019		
(Estas tablas están sujetas a la revisión salarial que viene reflejado en el artículo 25 de este convenio).		
GRUPOS PROFESIONALES		
AREA – DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL.	NIVEL RETRIBUTIVO
DIRECCIÓN Y GERENCIA		
Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA		

Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2
Encargado de establecimiento óptico	7	3
Óptico diplomado y optometrista	6	3
Audioprotesista titulado	5	7
Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN		
Jefe Administrativo de 1ª	7	2
Jefe de informática	7	3
Jefe de personal	7	3
Jefe administrativo de 2.ª	6	4
Jefe de publicidad	7	4
Jefe de sección	7	4
Encargado de sección	6	6
Analista de sistemas	6	4
Programador	5	6
Contable y cajero	5	6
Oficial administrativo de 1.ª	5	6
Oficial 2ª administrativo	4	8
Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL		
Delegado de ventas	7	3
Jefe de compras o ventas	7	4
Decorador escaparatista titulado	5	6
Dependiente mayor	6	5
Dependiente de 1ª	4	8
Dependiente de 2ª	3	9
Auxiliar de caja 1ª	4	8
Auxiliar de caja 2ª	3	9

PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO		
Encargado general de fábrica	7	3
Jefe de fabricación	7	3
Jefe de sección	7	4
Encargado de sección	5	6
Encargado de taller	5	6
Técnico especialista titulado	6	4
Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
Conductor	4	8
Repartidor motorizado	2	10
Encargado o jefe de almacén	5	6
Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
Especialista	2	10
Almacenero	2	10
Peón	1	11
Mozo	1	11
Personal de limpieza	1	11
Plus sábado tarde 2019:	54.86	euros.
SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS	
35,311.97	1	
27,175.89	2	
26,140.19	3	
24,321.92	4	
22,896.03	5	
22,504.32	6	
21,639.63	7	

20,818.03	8	
19,464.59	9	
18,985.34	10	
18,048.38	11	
TABLAS SALARIALES 2020. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020		
(Estas tablas están sujetas a la revisión salarial que viene reflejado en el artículo 25 de este convenio)		
GRUPOS PROFESIONALES		
AREA – DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL.	NIVEL RETRIBUTIVO
DIRECCIÓN Y GERENCIA		
Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA		
Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2
Encargado de establecimiento óptico	7	3
Óptico diplomado y optometrista	6	3
Audioprotesista titulado	5	7
Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN		
Jefe Administrativo de 1ª	7	2
Jefe de informática	7	3
Jefe de personal	7	3
Jefe administrativo de 2.ª	6	4
Jefe de publicidad	7	4

Jefe de sección	7	4
Encargado de sección	6	6
Analista de sistemas	6	4
Programador	5	6
Contable y cajero	5	6
Oficial administrativo de 1.ª	5	6
Oficial 2ª administrativo	4	8
Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL		
Delegado de ventas	7	3
Jefe de compras o ventas	7	4
Decorador escaparatista titulado	5	6
Dependiente mayor	6	5
Dependiente de 1ª	4	8
Dependiente de 2ª	3	9
Auxiliar de caja 1ª	4	8
Auxiliar de caja 2ª	3	9
PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO		
Encargado general de fábrica	7	3
Jefe de fabricación	7	3
Jefe de sección	7	4
Encargado de sección	5	6
Encargado de taller	5	6
Técnico especialista titulado	6	4
Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
Conductor	4	8
Repartidor motorizado	2	10
Encargado o jefe de almacén	5	6

Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
Especialista	2	10
Almacenero	2	10
Peón	1	11
Mozo	1	11
Personal de limpieza	1	11
Plus sábado tarde 2020:	55.96	euros.
SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS	
36,018.21	1	
27,719.40	2	
26,662.99	3	
24,808.36	4	
23,353.95	5	
22,954.40	6	
22,072.42	7	
21,234.39	8	
19,853.88	9	
19,365.05	10	
18,409.34	11	
TABLAS SALARIALES 2021. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021		
(Estas tablas están sujetas a la revisión salarial que viene reflejado en el artículo 25 de este convenio).		
GRUPOS PROFESIONALES		

AREA – DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL.	NIVEL RETRIBUTIVO
DIRECCIÓN Y GERENCIA		
Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA		
Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2
Encargado de establecimiento óptico	7	3
Óptico diplomado y optometrista	6	3
Audioprotesista titulado	5	7
Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN		
Jefe Administrativo de 1ª	7	2
Jefe de informática	7	3
Jefe de personal	7	3
Jefe administrativo de 2.ª	6	4
Jefe de publicidad	7	4
Jefe de sección	7	4
Encargado de sección	6	6
Analista de sistemas	6	4
Programador	5	6
Contable y cajero	5	6
Oficial administrativo de 1.ª	5	6
Oficial 2ª administrativo	4	8
Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL		
Delegado de ventas	7	3
Jefe de compras o ventas	7	4

Decorador escaparatista titulado	5	6
Dependiente mayor	6	5
Dependiente de 1ª	4	8
Dependiente de 2ª	3	9
Auxiliar de caja 1ª	4	8
Auxiliar de caja 2ª	3	9
PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO		
Encargado general de fábrica	7	3
Jefe de fabricación	7	3
Jefe de sección	7	4
Encargado de sección	5	6
Encargado de taller	5	6
Técnico especialista titulado	6	4
Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
Conductor	4	8
Repartidor motorizado	2	10
Encargado o jefe de almacén	5	6
Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
Especialista	2	10
Almacenero	2	10
Peón	1	11
Mozo	1	11
Personal de limpieza	1	11
Plus sábado tarde 2021:	57.08	euros.
SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS	

36,738.57	1	
28,273.79	2	
27,196.25	3	
25,304.52	4	
23,821.03	5	
23,413.49	6	
22,513.87	7	
21,659.08	8	
20,250.96	9	
19,752.35	10	
18,777.53	11	
REVISIÓN SALARIAL (BOCM Núm. 222 - SÁBADO 17 DE SEPTIEMBRE DE 2022)		
código número 28003015011981		
TABLAS SALARIALES 2020 DEFINITIVAS con + 6,5% IPC 2021		
GRUPOS PROFESIONALES		
AREA – DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
DIRECCIÓN Y GERENCIA		
Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA		
Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2

Encargado de establecimiento óptico	7	3
Óptico diplomado y optometrista	6	3
Audioprotesista titulado	5	7
Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN		
Jefe Administrativo de 1ª	7	2
Jefe de informática	7	3
Jefe de personal	7	3
Jefe administrativo de 2.ª	6	4
Jefe de publicidad	7	4
Jefe de sección	7	4
Encargado de sección	6	6
Analista de sistemas	6	4
Programador	5	6
Contable y cajero	5	6
Oficial administrativo de 1.ª	5	6
Oficial 2ª administrativo	4	8
Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL		
Delegado de ventas	7	3
Jefe de compras o ventas	7	4
Decorador escaparatista titulado	5	6
Dependiente mayor	6	5
Dependiente de 1ª	4	8
Dependiente de 2ª	3	9
Auxiliar de caja 1ª	4	8
Auxiliar de caja 2ª	3	9
PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO		
Encargado general de fábrica	7	3
Jefe de fabricación	7	3
Jefe de sección	7	4

Encargado de sección	5	6
Encargado de taller	5	6
Técnico especialista titulado	6	4
Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
Conductor	4	8
Repartidor motorizado	2	10
Encargado o jefe de almacén	5	6
Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
Especialista	2	10
Almacenero	2	10
Peón	1	11
Mozo	1	11
Personal de limpieza	1	11
Plus sábado tarde 2021:	59.65	euros.
SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS	
38,359.39	1	
29,521.16	2	
28,396.08	3	
26,420.90	4	
24,871.96	5	
24,446.44	6	
23,507.13	7	
22,614.63	8	
21,144.38	9	
20,623.78	10	
19,605.95	11	

CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 173 - SÁBADO 22 DE JULIO DE 2023)		
código número	28003015011981	
Artículo 11. Jornada	1768	horas para 2022
Artículo 21. Horas extraordinarias	75%	de recargo con respecto al valor de la hora ordinaria.
Artículo 23. Indemnización por fallecimiento e incapacidad absoluta certificada y definitiva	6199.03	euros
TABLAS SALARIALES 2022 DEFINITIVAS		
GRUPOS PROFESIONALES		
AREA – DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
DIRECCIÓN Y GERENCIA		
Director Gerente	0	1
OPTOMETRÍA		
Óptico diplomado, reg. Óptica, Director Técnico	7	2
Encargado de establecimiento óptico	7	3

Óptico diplomado y optometrista	6	3
Audioprotesista titulado	5	7
Ayudante o auxiliar de óptica	4	7
ADMINISTRACIÓN		
Jefe Administrativo de 1ª	7	2
Jefe de informática	7	3
Jefe de personal	7	3
Jefe administrativo de 2.ª	6	4
Jefe de publicidad	7	4
Jefe de sección	7	4
Encargado de sección	6	6
Analista de sistemas	6	4
Programador	5	6
Contable y cajero	5	6
Oficial administrativo de 1.ª	5	6
Oficial 2ª administrativo	4	8
Auxiliar Administrativo	3	9
COMERCIAL		
Delegado de ventas	7	3
Jefe de compras o ventas	7	4
Decorador escaparatista titulado	5	6
Dependiente mayor	6	5
Dependiente de 1ª	4	8
Dependiente de 2ª	3	9
Auxiliar de caja 1ª	4	8
Auxiliar de caja 2ª	3	9
PRODUCCIÓN, LOGÍSTICA, TALLER Y MANTENIMIENTO		
Encargado general de fábrica	7	3
Jefe de fabricación	7	3
Jefe de sección	7	4
Encargado de sección	5	6

Encargado de taller	5	6
Técnico especialista titulado	6	4
Oficial 1ª taller y mantenimiento	4	8
Oficial 2ª taller y mantenimiento	3	9
Conductor	4	8
Repartidor motorizado	2	10
Encargado o jefe de almacén	5	6
Ayudante encargado o jefe de almacén	4	7
Especialista	2	10
Almacenero	2	10
Peón	1	11
Mozo	1	11
Personal de limpieza	1	11
SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS	
40,085.57	1	
30,849.61	2	
29,673.91	3	
27,609.84	4	
25,991.19	5	
25,546.53	6	
24,564.95	7	
23,632.28	8	
22,095.88	9	
21,551.85	10	
20,488.21	11	

Plus sábado tarde 2022:	62.33	euros
\\\\\		
CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 99 - SÁBADO 26 DE ABRIL DE 2025)		
Artículo 11. Jornada		
será de	1768	horas para 2023 y siguientes
Artículo 13. Vacaciones		
se denominará VARIABLE MEDIA VACACIONES		
fórmula		
resultado de dividir todas las cuantías abonadas por los conceptos retributivos o pluses variables en los 12 meses del año anterior (numerador),		
entre 11 (denominador) y sin tener en cuenta los periodos de IT.		
Para el año 2023 se abonará la media del año 2022 y así sucesivamente para el resto de los años		
Artículo 21. Horas extraordinarias		
con un	75 %	de recargo con respecto al valor de la hora ordinaria
Artículo 22. Política salarial		

Se establecen	4	pagas extraordinarias anuales
Beneficios	antes del 31 de marzo	una mensualidad (salario base + antigüedad consolidada)
Julio	antes de 15 de julio	una mensualidad (salario base + antigüedad consolidada)
Cultura	antes del 15 de octubre	una mensualidad (salario base + antigüedad consolidada)
Navidad	antes del 15 de diciembre	una mensualidad (salario base + antigüedad consolidada)
TABLAS SALARIALES 2023 DEFINITIVAS CON INCREMENTO SALARIAL + 3,1 %		
SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS	
41,328.22	1	
31,805.95	2	
30,593.79	3	
28,465.75	4	
26,796.92	5	
26,338.47	6	
25,326.46	7	
24,364.88	8	
22,780.85	9	
22,219.96	10	
21,123.34	11	
Plus sábado tarde 2024:	64.26	euros

TABLAS SALARIALES 2024 DEFINITIVAS CON INCREMENTO SALARIAL + 2,8 % (IPC 2024)		
SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS	
42,485.41	1	
32,696.51	2	
31,450.43	3	
29,262.79	4	
27,547.23	5	
27,075.95	6	
26,035.60	7	
25,047.10	8	
23,418.72	9	
22,842.12	10	
21,714.80	11	
Plus sábado tarde 2024:	66.06	euros
TABLAS SALARIALES 2025 PROVISIONALES CON INCREMENTO SALARIAL + 2,5 %		
SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS	
43,547.55	1	
33,513.93	2	
32,236.69	3	
29,994.36	4	
28,235.91	5	
27,752.85	6	
26,686.49	7	
25,673.27	8	

24,004.18	9	
23,413.17	10	
22,257.67	11	
Plus sábado tarde 2025:	67.71	euros
TABLAS SALARIALES 2026 PROVISIONALES CON INCREMENTO SALARIAL + 1,75 %		
SALARIO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS	
44,309.63	1	
34,100.42	2	
32,800.83	3	
30,519.26	4	
28,730.04	5	
28,238.52	6	
27,153.51	7	
26,122.56	8	
24,424.26	9	
23,822.90	10	
22,647.18	11	
Plus sábado tarde 2026:	68.9	euros