

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**7529** *Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de General Óptica, SA.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo de la empresa General Óptica, SA (Código de convenio: 90013842012002), que fue suscrito con fecha 14 de enero de 2026, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 11 de marzo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de marzo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GENERAL ÓPTICA, SA, 2025-2028**

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del convenio se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas trabajadoras.

#### CAPÍTULO I

#### **Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa tenga establecidos en cualquier punto del territorio del estado español, así como los que pudiera abrir en el futuro sea cual fuera su actividad.

De acuerdo con la reforma laboral, el presente convenio ha tenido en cuenta los necesarios contrapesos y cautelas para no distorsionar la capacidad competitiva de la empresa, sin que ello signifique ninguna reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, de tal forma que, en el supuesto de que se publicaran convenios colectivos sectoriales, su normativa habrá de considerarse en términos de compensación y absorción con lo establecido en el presente convenio.

## Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo es de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa, con exclusión de las situaciones reguladas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 3. *Ámbito temporal. Período de vigencia.*

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2025 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24 del presente convenio.

## Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año si no fuera denunciado por cualquiera de las partes de las partes legitimadas de conformidad con las previsiones del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores y se deberá efectuar durante los últimos 120 días anteriores a la finalización de su vigencia o cualquiera de sus prorrogas.

## Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual cuando los salarios realmente abonados sean más favorables para las personas trabajadoras.

## Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán a todas las personas trabajadoras las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose en sus valores actuales, sin revalorización, con el carácter de *ad personam*.

## Artículo 7. *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 analizaría el capítulo en el que se integran dichos aspectos.

## Artículo 8. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones entre la empresa y las personas trabajadoras, teniendo prioridad aplicativa en las materias contempladas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores respecto de lo que pudiera establecerse en cualquier otra normativa convencional.

La regulación de las condiciones establecidas en el presente convenio tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico, o de ámbito inferior, en las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias, el régimen de trabajo a turnos y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

- d) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida familiar, y la vida personal.
- e) Aquellas otras que así se dispongan en los convenios y los acuerdos colectivos del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Siendo la finalidad de este convenio, entre otras, la difusión de la normativa existente sobre aspectos laborales, en el caso de se produjeran variaciones en dicha normativa, que no afecten a los aspectos puramente convencionales, el redactado de este convenio se adaptará a las modificaciones normativas producidas.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 9. *Organización.*

La organización del trabajo, incluida la distribución de este, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, siendo de aplicación al respecto las normas establecidas en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 10. *Pluralidad de funciones.*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la polivalencia funcional es precisa para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa, por lo que, con absoluto respeto a la clasificación profesional y al salario, todas las personas trabajadoras realizarán las funciones que les indique la empresa, con los límites que se deriven de la habilitación profesional que sea necesaria para el desempeño de la función, siempre que estén relacionados con la actividad de la empresa.

Esta pluralidad de funciones se gestionará con criterios de equilibrio y equidad en cada centro de trabajo, tomando como referencia el apartado de dotación de la plantilla recogido en el Manual de Buenas Prácticas.

#### Artículo 11. *Movilidad de las personas trabajadoras.*

Las necesidades organizativas dirigidas a cubrir los puestos de trabajo con motivo de la ausencia de las personas trabajadoras que los ocupan exigen contar con la posibilidad de dotarlos de cobertura, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa laboral sobre el poder de Dirección de la empresa, los traslados y los desplazamientos.

Así, la organización de las personas trabajadoras en el Área de Ventas de la Empresa, y su adscripción a las Tiendas se realiza en el contexto de las denominadas Plazas Socializadas, las cuales comparten una misma Dirección de Zona. Además, en algunos casos, una Plaza Socializada dista unos pocos kilómetros de otra Plaza Socializada, lo que vendrá a denominarse Plaza Socializada Limítrofe, pudiendo coincidir o no la Dirección de Zona de una y otra Plaza Socializada.

Con el objetivo de contar con un instrumento eficaz en materia de organización de las Personas Trabajadores conviene concretar qué es una ausencia puntual y qué es una razón estructural.

La ausencia puntual es aquella cuya duración es determinada en el tiempo, con fecha de inicio y final, aunque no pueda concretarse, con independencia que la causa o el motivo hayan sido imposibles de prever o que la cobertura del puesto de trabajo sí hubiera sido planificada.

La razón estructural es el cambio introducido por la Empresa dentro de los márgenes que fija la ley, y que se desenvuelve dentro del ámbito convenido en el contrato de trabajo, permitiendo ajustar y adaptar las condiciones siempre que con ello las condiciones de trabajo no supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Los cambios de tienda dentro de una misma plaza socializada o entre plazas socializadas limítrofes podrán llevarse a término cuando la distancia entre una tienda y la otra no supere 40 kilómetros.

En el caso que la misma persona trabajadora cambiará de tienda dos o más veces, a los efectos de la distancia máxima prevista de 40 kilómetros, se tomará como referencia la primera tienda a la que estuvo adscrita.

Las coberturas de los puestos de trabajo con motivo en una ausencia puntual permitirán llevarse a término en un tiempo mínimo de un día, mientras que las coberturas estructurales deberán comunicarse con una antelación mínima de quince días; siempre con el límite de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y el respeto de las concreciones horarias derivadas de reducciones de jornada por guarda legal, todo ello salvo acuerdo con la persona trabajadora.

En ningún caso, las coberturas de los puestos de trabajo objeto del presente artículo implicarán un cambio de la residencia habitual de la persona trabajadora.

Cualquier gasto de transporte extraordinario generado por la movilidad de la persona trabajadora será asumido por la Empresa. Esto es, cualquier movimiento puntual que deba asumir la persona trabajadora no podrá suponer un gasto extraordinario para ésta (mayor distancia, estacionamiento o cualquier gasto directamente asociado a la prestación de servicios).

Las personas trabajadoras en ejercicio del derecho a la reducción de la jornada de trabajo por cualquiera de los motivos recogidos en las leyes, así como las personas trabajadoras que acrediten la necesidad de recibir un tratamiento médico, serán objeto de movilidad cuando tal acción no impida el ejercicio del derecho de que se trate o el tratamiento médico.

En el caso de las personas trabajadoras que planteen reducciones de jornada por guarda legal y la empresa no pueda atender la concreción horaria por una cuestión organizativa en tienda, la empresa, antes de contestar dando una negativa deberá ofrecer la posibilidad, si existiera, de aceptar esa concreción horaria en otra tienda de la plaza socializada o limítrofe, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO III

### Formación

#### Artículo 12. *Política de formación.*

Ambas partes valoran la importancia y trascendencia de la formación para la consecución de los objetivos generales de la empresa y de los mayores niveles de empleabilidad, tanto interna como externamente, así como para el desarrollo personal y profesional. Obviamente, implica adquisición de conocimientos, desarrollo o mejora de las capacidades y aptitudes, fomento de actitudes y dominio de técnicas, incluidos todos los aspectos relacionados con las políticas de prevención de riesgos laborales y de igualdad entre personas.

Así pues, la formación en la empresa es uno de sus elementos estratégicos que contribuirá a: fortalecer la marca de la empresa en el mercado, atraer a alumnos de los centros de enseñanza profesional y universitaria actuando como mediador entre los citados centros y el mercado de trabajo, facilitar la implantación de cambios organizativos, promover la mejora del desempeño profesional y la adecuación al puesto de la persona trabajadora, contribuir a la cohesión de la cultura empresarial, en un entorno de trabajo que garantice tanto unas condiciones óptimas de seguridad y salud como la igualdad de derechos y oportunidades de las personas trabajadoras.

Todas las personas trabajadoras, independientemente de su relación contractual, necesitan tener un conocimiento adecuado para ejercer su trabajo y, por lo tanto, deben abordar la formación como un proceso continuo de desarrollo durante su vida laboral en la

empresa; la formación continuada es un derecho del trabajador de General Óptica y también un deber cuando el proceso formativo trate sobre una necesidad productiva de la empresa.

Finalmente, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras han acordado apostar por el contrato de formación como un medio de incorporación al mundo del trabajo.

#### Artículo 13. *Tiempo dedicado a la formación.*

La formación de carácter obligatorio, entendida como aquella exigida por la normativa legal, reglamentaria o por necesidades organizativas esenciales de la empresa, vinculada directamente al desempeño del puesto de trabajo, a la prevención de riesgos laborales y/o a la actualización de competencias imprescindibles (formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas para el puesto de trabajo), tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Por el contrario, la formación de carácter recomendable, orientada a la mejora de la cualificación profesional, la promoción interna y/o el desarrollo personal, no tendrá carácter obligatorio y su realización será voluntaria, sin que la negativa de la persona trabajadora a participar pueda generar sanción disciplinaria ni menoscabo de sus derechos.

Para las horas empleadas en cursos de formación recomendable programada internamente, el criterio de gestión será el de entender como trabajadas las horas de formación que coincidan con las que, cada persona trabajadora afectada, tenía previsto trabajar ese día en su calendario laboral individual, no generándose la necesidad de compensaciones extraordinarias.

Exclusivamente para las jornadas parciales cuyo horario no coincide habitualmente con las sesiones de formación, siempre que sea posible se planificará la formación dentro de su horario y, en su defecto, se compensará la sesión formativa con un descanso equivalente al tiempo previsto de trabajo.

La formación online obligatoria se realizará de manera planificada en el propio puesto de trabajo y se computará como tiempo de trabajo.

#### Artículo 14. *Plan de formación.*

La empresa elaborará una propuesta de Plan Anual de Formación como referencia en el primer trimestre del año. Dicha propuesta se comunicará al Comité Intercentros quien emitirá un informe en el plazo de quince días desde la recepción de la correspondiente documentación, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido el trámite.

El plan Anual de Formación se comunicará a toda la organización a través del Portal del Empleado o cualquier otro medio de comunicación existente en la empresa.

Finalmente, el seguimiento del Plan Anual de Formación se realizará a través de la Comisión de Formación de manera periódica.

## CAPÍTULO IV

### **Jornada, vacaciones y permisos**

#### Artículo 15. *Calendario laboral y distribución de la jornada.*

La actividad principal de la empresa consiste en el comercio de óptica al por menor de servicios y productos de óptica y audiología, para lo cual cuenta con una red de tiendas propias distribuidas por la práctica totalidad del país, con un Centro Logístico y unos Servicios Centrales que proveen de servicios y soluciones a estas dos áreas de la empresa. Cabe destacar que tanto las tiendas como el centro logístico deben cumplir con unas condiciones de seguridad en materia sanitaria establecidas por las autoridades competentes.

Consecuencias de lo anterior, el calendario laboral debe realizarse con plena garantía para la actividad y las personas trabajadoras, con el objetivo de contar con las personas trabajadoras necesarias en cada momento, y previendo de acuerdo con la legislación vigente en cada momento: las ausencias por vacaciones, festivos, descansos semanales, periodos punta de producción y ventas, etc.

Con el objetivo de organizar y garantizar la cobertura de los puestos de trabajo, ambas partes convienen lo siguiente:

El calendario laboral se confeccionará con los siguientes aspectos y por este orden: vacaciones anuales, descanso semanal y la compensación horaria (libranza) resultado del exceso de jornada, optimizando la máxima presencia y minimizando las ausencias.

El calendario laboral debe recoger las exigencias de los planos organizativos y productivos de los centros y lugares de trabajo anteriormente expuestos, manteniendo un equilibrio entre la dotación de plantilla y tales exigencias, debiendo estar disponibles en el Portal del Empleado para las personas trabajadoras en fecha máxima de 31 de enero de cada año natural, sin perjuicio de una revisión continuada en el tiempo con el doble objetivo de comprobar la evolución del mismo y corregir las desviaciones que puedan surgir.

Para la gestión de los calendarios y la distribución de la jornada se tendrán en cuenta el documento interno de la empresa denominado «Buenas prácticas de gestión de horarios en tienda» y el «Manual de registro de jornadas».

La dirección de la empresa elaborará anualmente el calendario comercial previsto para cada centro de trabajo, que será accesible informáticamente, previa consulta e informe de la representación legal de las personas trabajadoras y como máximo, antes del 31 de enero de cada año, en especial para aquellos casos que impliquen cambio de horario comercial.

El responsable de cada centro de trabajo pondrá a disposición de la persona trabajadora, informáticamente, un calendario laboral individual, antes del 31 de enero. Este calendario incorporará la distribución de las horas anuales, de manera regular a lo largo del año, debiendo tener en cuenta prioritariamente las reglamentarias vacaciones, así como los posibles excesos que se puedan originar sobre el horario comercial («libranzas») y cualquier otra eventualidad que pueda ser planificada anticipadamente.

Los calendarios laborales estarán a disposición, previa solicitud, de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada de trabajo será como máximo de 1.754 horas en cómputo anual, distribuidas en el calendario individual teórico anual conforme a las previsiones recogidas en este convenio.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual.

De forma excepcional y motivadamente, el cómputo total de las horas anuales podrá alcanzar hasta el 15 de enero del año siguiente a efectos de realizar su cálculo en términos anuales.

La jornada semanal de referencia tendrá una duración de cuarenta horas, entendida aquella como la comprendida de lunes a sábado; salvo aquellas contrataciones específicas de lunes a domingo que así sea preciso por centro de trabajo o plaza socializada, según se regula en el manual de «Buenas prácticas de gestión de horarios en tiendas».

En casos especiales y excepcionales, por tanto, no de manera planificada, tales como vacaciones, horario de verano y bajas imprevistas podrá alcanzarse hasta las 48 horas semanales, garantizando el descanso semanal.

Con las mismas excepcionalidades el número de horas de tiempo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias.

En el cómputo de horas de trabajo efectivo se incluirá el tiempo dedicado a la realización de inventarios, reuniones de tienda y formación obligatoria. En todo caso el horario comercial será determinado por la dirección de la empresa.

Las reuniones comerciales realizadas en tienda fuera del horario comercial formarán parte de la jornada anual pactada, por lo tanto, la asistencia a las mismas es obligatoria, salvo para aquellas personas trabajadoras que estén disfrutando de su descanso semanal, vacaciones o aquellos cuya presencia no estuviera prevista para esa jornada. Con el objeto de potenciar la información y participación de todas las personas trabajadoras, se facilitará la convocatoria de dos reuniones comerciales, cuando se trate de centros de trabajo con horario continuado.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, en las condiciones precisas para la prestación de este.

En las jornadas continuadas de seis horas o más, se establecerá un período de descanso de quince minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A los efectos de lo expresado en el presente artículo, se entenderá por jornada continuada la ejercida ininterrumpidamente, sin descanso para la comida. En consecuencia, en los casos con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de las personas trabajadoras para la comida, la jornada tiene consideración de partida.

Las fechas en que se realizarán los descansos necesarios para no superar, en ningún caso la jornada anual pactada, se gestionarán de acuerdo con lo establecido en el documento interno de «Buenas prácticas de gestión horarios en tiendas G.O.»

Las libranzas se compensarán en medias jornadas o jornadas completas, salvo que el período a compensar sea inferior. Todos los miembros de cada centro de trabajo utilizarán el mismo sistema de recuperación de excesos de jornada.

El descanso semanal y las libranzas se planificarán en el calendario laboral individual y se confirmarán con una antelación de un mes a su disfrute, salvo pacto entre las partes o causa que lo justifique suficientemente.

Para garantizar una mejor cobertura del horario comercial, el horario de la persona trabajadora podrá deslizarse en hasta treinta minutos sobre el horario de apertura y/o de cierre en la tienda, incorporándose tal flexibilidad en el calendario laboral anual, sin que ello implique ni ampliaciones ni reducciones en el cómputo de la jornada laboral diaria.

Los excesos que, en cómputo anual, pudieran producirse como consecuencia de imprevistos sobre la jornada planificada y prevista, serán compensados del mismo modo en que se generaron.

Siempre que sea posible, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán jornada continuada y la distribución de su tiempo de trabajo, salvo pacto expreso, cubrirá totalmente una franja horaria (mañana y/o tarde).

Los días 24 y 31 de diciembre y sábado de Semana Santa se regularán en cada centro teniendo en cuenta indicadores comerciales sin perjuicio de las obligaciones de apertura asumidas contractualmente. Orientativamente, en los días 24 y 31 de diciembre se programará la asistencia de la plantilla mínima, considerando tanto las necesidades operativas del establecimiento (centro o ejes comerciales de elevada afluencia) como el criterio de la dirección de tienda.

#### Artículo 17. *Ampliación/reducción de jornada.*

La conversión de un trabajo a tiempo completo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La empresa informará a las personas trabajadoras a través de la Intranet sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que éstas puedan solicitar la conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas contratadas a tiempo parcial. En caso de recibir solicitudes de personas trabajadoras que quieran optar a la vacante

de ampliación de jornada se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Estas conversiones podrán tener un carácter indefinido o un alcance temporal, sin perjuicio, en este caso, de las posibles renovaciones que pudieran acordarse.

Los aumentos de jornada asociados a sustituciones de las personas trabajadoras, u otras causas concretas, se mantendrán mientras se mantenga la causa que lo generó.

Para los aumentos de jornada cuya causa sea genérica no podrán superar los veinticuatro meses en treinta y seis meses.

## Artículo 18. *Descanso semanal.*

La regulación del descanso semanal en la empresa es el resultado tanto de la diferente tipología de centros de trabajo, de la normativa legal reguladora de esta materia, y de lo estipulado sobre la jornada de trabajo en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

Se tomará como punto de partida al descanso semanal recogido a continuación:

Tiendas con horario de atención al público de lunes a sábado por la mañana: La tarde del sábado y el día completo del domingo.

Tiendas con horario de atención al público de lunes a sábado por la tarde: El día completo del domingo junto a un día adicional.

Tiendas con horario de atención al público de lunes a domingo: Se aplicarán los mismos criterios que los recogidos en el apartado anterior o, en su defecto, tres días continuados en cómputo bisemanal.

Se recogen además las siguientes especificidades:

Tiendas: Los descansos de las personas trabajadoras que presten servicios durante todo el año se regirán por las pautas del manual de Buenas Prácticas de Gestión de Horarios en Tienda; garantizándose un mínimo de un sábado y un domingo consecutivos cada tres semanas, salvo las contrataciones a tiempo parcial realizadas expresamente para cubrir sábados y domingos.

A los efectos anteriores:

1. Las Personas Trabajadoras cuya actividad tenga lugar en una tienda con horario de atención al público de lunes hasta sábado mediodía, con carácter preferente, acumularán bisemanalmente un día completo de descanso semanal, que podrá disfrutarse en dos mediodías.

2. El descanso semanal de las Personas Trabajadoras adscritas a una tienda con horario comercial de lunes hasta sábado tarde consistirá en el domingo junto a otro día completo. Alternativamente, y sujeto al criterio organizativo de la tienda, podrá fraccionarse el día completo en dos mediodías.

3. En las tiendas donde se trabaje de manera habitual los domingos, el descanso semanal se disfrutará durante dos días consecutivos, sujeto a tal efecto una turnicidad concreta.

En cualquiera de los casos 1 y 2 anteriores, las personas trabajadoras empleadas en calidad de óptico optometrista o audioprotesista tendrán la posibilidad de disfrutar de hasta dos fines de semana cada mes (sábado seguido de domingo) si participasen en la movilidad organizativa entre las tiendas de la Plaza Socializada y de la Plaza Socializada Limítrofe destinada a la cobertura de idénticos puestos de trabajo en tiendas abiertas de lunes a domingo o de lunes hasta sábado tarde.

Las tiendas que tengan establecido un sistema de disfrute del descanso semanal que mejore las disposiciones anteriores, podrán mantenerlo, previa la autorización del director del establecimiento.

La planificación del descanso se organizará, salvo pacto en contra y con carácter general, en turnos rotativos, garantizando un fin de semana cada tres semanas (sábado seguido de domingo) para aquellas personas trabajadoras que presten servicios a tiempo completo. Respecto de las personas que presten servicios a tiempo parcial, cuando su prestación del trabajo sea continuada bien en horario de mañanas bien en horario de tardes, y presten servicios de conformidad con una distribución del tiempo de trabajo de lunes a sábado, o de lunes a domingo, se garantizará también un fin de semana de cada tres semanas (sábado seguido de domingo). Quedarán fuera de esta organización las personas trabajadoras en uso de una reducción de jornada legal (porque estarán a los términos recogidos en su marco individual de reducción) y los contratos a tiempo parcial específicamente suscritos para cubrir fines de semana y días festivos.

Centro Logístico y Servicios Centrales: Las personas trabajadoras adscritas a estos centros de trabajo contarán con un descanso semanal consistente en todos los fines de semana del mes (sábado seguido de domingo), salvo que existan razones productivas excepcionales y puntuales que lo impidan, en cuyo caso el día o los dos días dejados de descansar serán recuperados en los catorce días siguientes a tal eventualidad.

Cuanto aquí se recoge tendrá carácter de mínimo, por lo que regirán aquellas otras posibilidades de descanso semanal diferentes a las anteriores, implantadas en la empresa y vigentes en la actualidad en los centros de trabajo.

#### Artículo 19. *Vacaciones.*

La fijación de los días de disfrute de las vacaciones tiene prioridad en la elaboración del calendario laboral individual.

1. Las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Veinticinco días laborables para el personal de Servicios Centrales (SSCC) y Centro Logístico. Su cómputo será de cinco días semanales.
- b) Treinta días laborables para el personal de tiendas y centros comerciales. Su cómputo será de seis días semanales.

Las vacaciones se distribuirán por períodos mínimos de una semana, salvo pacto en contra, dentro del año natural.

En el período comprendido entre el 15 de junio al 30 de septiembre, se establecerán como mínimo dos semanas consecutivas de vacaciones, salvo pacto en contra, y valorándose periodos superiores.

Cuando una tienda precise organizativa o productivamente disponer de personal durante el período vacacional preferente (a saber, entre el 15 de junio al 30 de septiembre), solicitará voluntarios entre las personas trabajadoras para prestar servicios durante dicho período vacacional. En consecuencia, las personas trabajadoras de tienda que, voluntariamente, fijen los treinta días laborables de vacaciones fuera del período vacacional preferente, sujeto a la aprobación final de la Dirección de Tienda y del Área Manager, recibirán una compensación de tres días laborables de vacaciones adicionales a disfrutar necesariamente dentro del año natural de su devengo.

En caso de múltiples peticiones, la concesión del período vacacional fuera del período comprendido entre el día 15 de junio al 30 de septiembre será competencia de la Dirección de Tienda (con la posterior aprobación del Área Manager), la cual se regirá tanto por las necesidades funcionales cuya cobertura se precise (posición y puesto de trabajo) como, en su caso, sobre la base del principio de prioridad temporal de la petición.

Se establecerán los sistemas necesarios para conseguir que se garantice el disfrute en los períodos indicados bajo los principios de equidad e igualdad. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de las Personas Trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre

otra Persona Trabajadora en la elección de un determinado turno, pierda esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de las personas trabajadoras de su centro o lugar de trabajo.

De forma excepcional y motivadamente, el cómputo total de los días de vacaciones anuales podrá alcanzar hasta el 15 de enero del año siguiente a efectos de realizar su cálculo en términos anuales.

2. Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario la persona trabajadora disfrutará de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el correspondiente calendario individual al que se refiere el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, puntos 4, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

4. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, ésta podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurridos dieciocho meses contados a partir del final del año en que se hayan originado las vacaciones.

El periodo de disfrute de las vacaciones pendientes por este motivo se regirá por los criterios de las posibilidades organizativas del centro de trabajo y como máximo en los dieciocho meses siguientes a su reincorporación.

Las vacaciones del año en curso se planificarán incorporándose al resto de componentes del centro de trabajo.

#### Artículo 20. *Permisos y garantía de igualdad de trato.*

Con carácter general se acuerda que la utilización de los permisos por las personas trabajadoras, y su concesión por parte de la empresa, deben basarse en un criterio de responsabilidad, de tal manera que su empleo tenga en cuenta al deber de la buena fe a la hora de disfrutarlos.

1. Permisos retribuidos. La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación dispondrá de un permiso, con derecho a retribución, por cualquiera de los motivos y días que se señalan a continuación. Los días se computarán de forma consecutiva a partir del hecho causante y desde el primer día en el que la persona trabajadora tenía obligación de asistir al trabajo. En materia de justificación de los permisos, se estará a lo dispuesto normativamente y/o a las disposiciones de la jurisprudencia aplicable en cada momento. En relación con el inicio del permiso, ya sean los regulados en el presente artículo o los previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, éstos comenzarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, y su disfrute se efectuará en días laborables de la persona trabajadora, salvo el permiso por matrimonio:

a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción como parejas de hecho de la persona trabajadora.

En el caso de parejas de hecho registradas, tendrán que haber transcurrido un período mínimo de cuatro años desde el anterior permiso.

Modo de justificación: Libro de familia o certificación del Registro de Uniones de Hecho.

b) Un día natural por matrimonio de hijos, padres, hermanos o cuñados.

Modo de justificación: Certificado de matrimonio y acreditación de la relación de parentesco.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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.

Dicho permiso se podrá disfrutar en días consecutivos o en días alternos siempre que el hecho causante se mantuviera en el tiempo; asimismo, cuando el hecho causante tuviera lugar en el periodo de vacaciones, y la persona trabajadora hiciera uso del permiso a su regreso por mantenerse tal hecho causante en el tiempo, el disfrute de los días de permiso por hospitalización tendrá lugar desde el primer día de la incorporación al trabajo previsto en el calendario individual.

Modo de justificación: Justificante médico que acredite el hecho.

d) En caso de tratamientos prolongados de padres, hijos o cónyuge se dispondrá de permiso retribuido para las dos primeras sesiones procediéndose, para el resto, como permisos no retribuidos.

Para los casos contemplados en los apartados c) y d) el disfrute puede ser en medias jornadas previa petición motivada.

Modo de justificación: Justificante médico que acredite el hecho.

e) Tres días por fallecimiento de padres, hermanos, hijos, cónyuge o pareja de hecho; y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros del domicilio habitual, este permiso se ampliará dos días más.

f) Dos días, como máximo una vez por año para la mudanza por traslado del domicilio habitual.

Modo de justificación: Certificación del Padrón Municipal.

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un período de 3 meses, la persona trabajadora afectada podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre la excedencia forzosa.

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

Modo de justificación: justificante de la asistencia.

i) 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 1 hora de ausencia al 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.

La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas

a tiempo completo, hasta un máximo de veintidós días naturales. Esta segunda opción únicamente será posible cuando el permiso para el cuidado del menor se realice de una sola vez, es decir, de forma concentrada en un periodo.

En caso de acumularse, el permiso se ejercitará en su solo periodo, inmediatamente después del disfrute del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; teniendo lugar, a continuación, el disfrute de las vacaciones pendientes. La persona trabajadora deberá solicitar esta posibilidad por escrito, con un mínimo de quince días antes de finalizar el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Si dos personas trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa limitará su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, lo cual comunicará de forma escrita.

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 una reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 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 artículo 37, apartado 7, del Estatuto de los Trabajadores sobre la concreción horaria, la determinación de este permiso y la reducción de la jornada.

k) 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 diaria, 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 del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Modo de justificación: Certificado médico.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada diaria, previstos en los apartados i), j) y k) de este artículo, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

Las personas trabajadoras deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de quince días, salvo fuerza mayor, cuando vayan a hacer uso de una reducción de jornada, con motivo en la atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Esta comunicación exigirá una especificación de los momentos de inicio y final, así como el porcentaje de reducción de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo, atendiendo a lo previsto tanto en este artículo del convenio colectivo como en el señalado artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concesión horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores serán resueltas, llegado el caso, por la jurisdicción social.

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora una ayuda económica consistente en 250 euros brutos mensuales cuando dicha persona, previa solicitud y acuerdo, preste su actividad en una jornada con horario de tarde (independientemente de si es jornada continuada o partida). Este importe se percibirá proporcionalmente a las jornadas efectivas realizadas cada mes.

Alternativamente al disfrute del derecho regulado normativamente (reducción dentro del horario habitual de trabajo y en la misma proporción diariamente) caben las siguientes excepciones, que precisarán para su implantación de la conformidad del responsable para garantizar la cobertura de las necesidades organizativas:

i. Para el caso de tiendas con horarios comerciales de sábados tarde cerrados, total o parcialmente durante el año: la persona con reducción podría trabajar los sábados mañana completos compensando los excesos, también en sábados, como el resto del equipo de la tienda.

ii. Para el caso de tiendas con horarios comerciales de sábados tarde abierto durante el año: la persona con reducción podría trabajar los sábados completos compensando los excesos, también en sábados, como el resto del equipo de la tienda.

iii. Para el caso de tiendas con horario continuado y turnos rotativos: La persona con reducción podría concentrar el trabajo en determinados días y compensar los excesos en otras jornadas.

iv. Para el caso en que exista un acuerdo expreso entre las personas del equipo, en el que las distintas aportaciones de éstas permitan mejorar los intereses colectivos, la persona con reducción podría concentrar el trabajo en determinados días y compensar los excesos en otras jornadas.

v. Para los casos en que la persona trabajadora ocupe una posición de carácter sanitario, o desempeñe un puesto de dirección o subdirección de tienda, responsable o mando intermedio en un departamento o centro de trabajo, cabrá la posibilidad de pactar la organización del horario de trabajo a jornada completa en unos días, y en otros a jornada parcial.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Modo de justificación: Justificante que acredite el hecho, mediante Libro de Familia o resolución judicial.

l) 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 la fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Modo de justificación: Justificante del facultativo que atendió la visita.

n) La persona trabajadora dispondrá del tiempo mínimo imprescindible para consultas propias a médicos, siempre que no sea posible concertar dichas visitas en horario no coincidente con la jornada laboral.

Modo de justificación: Será requerido el justificante de la cita médica.

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

p) La persona trabajadora dispondrá del tiempo imprescindible para atender a los exámenes oficiales correspondientes a la Diplomatura de óptica y optometría y de la titulación oficial de audiolología.

Modo de justificación: Justificante de presentación al examen.

q) Las personas trabajadoras contarán con hasta ocho horas anuales para acompañar al médico a familiares de primer grado, contabilizado por el tiempo indispensable.

r) Las personas trabajadoras tendrán 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 según jornada establecida en contrato de trabajo, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

s) Las personas trabajadoras, que acrediten una antigüedad en la empresa de más de seis meses de trabajo efectivo, podrán hacer uso de un día de libre disposición al año que no se exigirá justificar, debiéndolo poner en conocimiento escrito de la empresa con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha en la que vaya a disfrutarse, no pudiendo coincidir dos o más personas ausentándose por el mismo motivo en la tienda o departamento.

2. Permisos no retribuidos. La persona trabajadora, con quince días de antelación y previa solicitud expresa, así como su posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración, por los siguientes supuestos:

a) Por el tiempo imprescindible para realización de exámenes con carácter oficial; es decir, aquellos cuya superación de lugar a la obtención de un título reconocido por la Administración Pública.

b) La persona trabajadora con una antigüedad mínima de un año en la empresa podrá disfrutar durante un período máximo de un año de un permiso con reserva de puesto de trabajo, por motivos de estudios, siempre y cuando sean el Grado Universitario en Óptica y Optometría, o los Estudios Profesionales de Técnico Superior en Audiolología Protésica; para los estudios de carácter complementario a las dos titulaciones antes apuntadas se requerirá de aprobación por parte de la Dirección de la empresa.

Para este supuesto, la persona trabajadora que solicitase un nuevo permiso sin retribución, podrá ejercitarlo otra vez si han transcurrido dos años desde el final del anterior.

c) Alternativamente al régimen de excedencias recogido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, que resultará aplicable en todos sus términos, las personas trabajadoras podrán disfrutar durante un máximo de dos años de un permiso con reserva de puesto de trabajo, para 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 además no desempeñe actividad retribuida.

d) Dos días como máximo al año por asuntos propios que deberán cumplir con las condiciones previstas en los criterios de gestión del tiempo de trabajo sobre necesidades de plantilla efectiva en tienda.

La validación la realizará el responsable directo y en caso de que la respuesta sea negativa se informará a la comisión paritaria para su mediación.

Preaviso con treinta días, salvo imposibilidad manifiesta.

e) Para todos los permisos de cuatro o más meses de duración, y con la finalidad de conseguir la mejor organización de los recursos disponibles, se requiere de un preaviso o solicitud previa con treinta días de antelación, aplicándose, en caso contrario, la penalización prevista en el artículo 22 del presente convenio. A excepción de la excedencia voluntaria que requerirá de un preaviso de cuarenta y cinco días.

3. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo. Atendiendo a la regulación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, cada progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor familiar, disfrutará de un periodo de suspensión del contrato de trabajo durante diecinueve semanas, incluyendo seis semanas obligatorias a contar desde la fecha del nacimiento del menor, desde el inicio de la guarda con fines de adopción o desde el comienzo del acogimiento familiar.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. El presente convenio se remite íntegramente a la regulación estatutaria sobre la materia.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del progenitor al país de origen del menor adoptado, el periodo de suspensión previsto en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la misma plaza socializada la empresa podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones de funcionamiento.

4. Otras cuestiones. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

Se desarrollará un protocolo en apoyo a las personas con consideración de víctimas de violencia de género acordado con la parte social.

## CAPÍTULO V

**Contratación**

La dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras apuestan por el mantenimiento del empleo y por su calidad. Para conseguir estos dos objetivos, el modelo habitual de contratación será por tiempo indefinido, salvo que concurren casos muy concretos de contratación temporal causal.

Como resultado de lo anterior, la empresa se compromete a que, cuando menos, el 75 % de las personas trabajadoras estén contratados por tiempo indefinido.

Además, la política de contratación de la empresa estará dirigida a contribuir en un progresivo relevo generacional, mediante la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora, o la transformación de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo.

**Artículo 21. Periodo de prueba.**

Se establece el siguiente periodo de prueba:

- i. Contratos de duración determinada:
  - Grupo 0 a IV: Cuarenta y cinco días.
  - Grupo V: Treinta días.
- ii. Contratos indefinidos:
  - Grupos 0, I, II, III y IV: Ciento ochenta días.
  - Resto grupos: Sesenta días.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de suspensión del contrato de trabajo que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba no interrumpe su cómputo, salvo pacto expreso en contra.

**Artículo 22. Ceses voluntarios.**

Las personas trabajadoras que cesen voluntariamente de la prestación de su trabajo estarán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito y cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos 0 y I: Sesenta días.
- Grupos II y III: Cuarenta y cinco días.
- Grupos IV y V: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar de la persona trabajadora dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día de trabajo por cada día de retraso en dicho preaviso.

**Artículo 23. Contratos de trabajo y duración.**

Contrato de trabajo por circunstancias de la producción. Podrán celebrarse contratos de duración determinada con ocasión de circunstancias derivadas de la producción, entendiéndose por tales circunstancias al incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. del Estatuto de los Trabajadores, regulador del contrato de trabajo fijo-discontinuo. Entre las oscilaciones a

que se refiere este párrafo, se entienden incluidas aquéllas que derivan de las vacaciones anuales, o de las campañas de promoción comercial que estacional y/o regularmente vienen haciéndose en la empresa.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Para justificar la temporalidad de la relación laboral será necesario que se especifiquen, con claridad y precisión: La causa o motivo de la contratación y su conexión con la duración prevista.

Igualmente, podrán formalizarse este tipo de contrato para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada por un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Debiendo trasladar a la representación legal de los trabajadores, en el último trimestre del año, una previsión de uso de estos contratos.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Asimismo, adquirirá la condición de fijo la persona trabajadora que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción.

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

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

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

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «persona trabajadora a tiempo completo comparable» a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma tienda o departamento, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la tienda o departamento no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

El contrato a tiempo parcial se utilizará preferentemente para ocupar puestos de trabajo durante los fines de semana y los días festivos, periodos de rebajas, campañas comerciales o bien en franjas horarias de alta afluencia de clientes.

Se estará conforme a la normativa vigente en cada momento en relación a la jubilación parcial y por consiguiente a su implementación en el contrato a tiempo parcial y contrato de relevo que originan el acceso al hecho causante.

Las personas trabajadoras sujetas a este convenio podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en cada momento en la legislación vigente. Cuando la persona trabajadora ejercite este derecho, una vez que las Entidades Gestoras de la Seguridad Social aprueben el acceso a la jubilación parcial de la persona trabajadora, ésta deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor. Las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial o que vayan a acceder a la misma de acuerdo con lo establecido anteriormente, podrán acumular, en uno o varios periodos concentrados, el tiempo restante de trabajo hasta alcanzar la jubilación completa, siempre que haya acuerdo con la dirección de la empresa y la normativa en vigor, así como la autoridad administrativa correspondiente lo permita. Podrán acceder a la jubilación anticipada las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos exigidos en la legislación vigente en cada momento y la autoridad administrativa correspondiente así lo reconozca.

Contratos formativos. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11 ET y Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se estará a la regulación siguiente:

Contrato de formación en alternancia. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del sector productivo de la empresa.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con la empresa.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato, de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años. Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en el convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato de trabajo para la obtención de la práctica profesional. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

No se podrá estar contratado en formación para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

El periodo de prueba, de establecerse, no podrá exceder de un mes.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato. A la finalización del contrato le será expedido a la persona trabajadora la certificación del contenido de la práctica realizada.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

## CAPÍTULO VI

**Política salarial**Artículo 24. *Vigencia temporal.*

La vigencia temporal de los incrementos económicos de este capítulo, excepto incentivos, comprende desde 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028.

Artículo 25. *Conceptos retributivos.*

La retribución de las personas trabajadoras regulada en este convenio estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario base (mínimo garantizado por grupo profesional).
- Complemento salarial personal.
- Incentivos.
- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 26. *Salario base.*

Se considerará salario base (mínimo garantizado por grupo profesional), según sistema de clasificación profesional regulado en el artículo 38 posterior, la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo para cada una de las pagas establecidas en el presente convenio colectivo.

Las tablas mensuales provisionales relativas al ejercicio social 2025, pendientes de revisar según publicación del IPC definitivo a 31 de diciembre de 2025, son las siguientes:

	Euros
Grupo 0.	2.500,00
Grupo I.	2.054,81
Grupo II.	1.550,98
Grupo III.	1.372,37
Grupo IV.	1.253,26
Grupo V.	1.159,16

Artículo 27. *Complemento salarial personal.*

Los importes que por este concepto tengan acreditados las personas trabajadoras en el mes de diciembre de 2024, se verán incrementados según lo previsto en el artículo 31 de este convenio.

Esta cantidad no podrá ser compensada ni absorbida por ninguna mejora que la empresa efectúe en el futuro, excepto en el caso de que la persona trabajadora sea promocionada a un puesto de trabajo adscrito a los grupos 0 y I.

Artículo 28. *Sistema de Incentivos sobre Ventas.*

28.1 Sistema de Incentivos sobre Ventas para la posición de dirección de tienda. El director/a tiene asignada una prima anual estándar con un valor mínimo y un valor máximo.

28.2 Sistema de Incentivos sobre Ventas para el resto de personal de tienda. Se mantiene el Sistema de Incentivos sobre Ventas para el personal de tiendas (excepto dirección de tienda) que distribuye un porcentaje de la facturación neta de acuerdo, entre

otros, con los siguientes factores: valor incentivo a cuenta, jornada de trabajo y presencia efectiva.

Los importes mensuales de las bandas de los incentivos a cuenta para cada grupo profesional son los indicados a continuación:

	Valor mínimo – Euros	Valor máximo – Euros
Grupo II.	153,50	304,98
Grupo III.	123,40	264,84
Grupo IV.	90,29	224,72

El incentivo a cuenta podrá variar según sea el resultado obtenido por la persona trabajadora en la Evaluación Semestral del Sistema de Primas.

Por otra parte, la regularización se realizará mensualmente liquidándose los incentivos a mes vencido.

Para al personal asignado a los grupos profesionales de ventas que no garantice una dedicación mínima del 15 % del tiempo de trabajo a la venta directa al cliente, se les fija un incentivo anual, que sustituye y compensa ese sistema tienda por un importe de 1.000 euros por jornada completa que se liquidará proporcionalmente a su jornada y se abonará mensualmente como «complemento puesto de trabajo».

#### Artículo 29. *Incentivo consolidado.*

Para las personas trabajadoras que perciban este concepto se verá incrementada anualmente y durante la vigencia del presente convenio colectivo con los mismos porcentajes que el salario base según lo recogido el artículo 31.

#### Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

- Paga de marzo, que se devenga por el año natural anterior y cuya fecha de pago será el día 31 de marzo de cada año.
- Paga de vacaciones, que se devenga del 1 de Julio del año anterior al 30 de junio del actual y se abonará el día 30 de junio de cada año.
- Paga de cultura, que se devenga del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año actual y se abonará el día 30 de septiembre de cada año.
- Paga de Navidad, que se devenga del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año actual y se abonará el día 30 de noviembre de cada año.
- Paga por matrimonio o pareja de hecho. Para su percepción será necesario acreditar una antigüedad mínima en la empresa de dos años. Esta paga sólo se percibirá en una sola ocasión y se acreditará su situación de acuerdo con lo regulado en el artículo 20. 1, a) de este convenio.

Las pagas extraordinarias se calcularán a razón del salario base (mínimo garantizado por grupo profesional), incentivo consolidado más el complemento salarial personal quien lo perciba y complemento cambio clasificación profesional, salvo que el periodo de devengo de cualquiera de las pagas extraordinarias coincida con un periodo de incapacidad temporal por enfermedad común y que la prestación pública por dicha situación sea superior al salario garantizado y conforme a lo previsto en el artículo 36 de este convenio, en cuyo caso se procederá a la correspondiente regularización.

En los casos de prestación por nacimiento y accidente de trabajo el importe de la paga extra sólo tendrá en cuenta el periodo en que no haya coincidencia entre dicha

situación y el devengo de la paga extraordinaria, dado que la prestación pública ya cubre la parte correspondiente a dicho periodo.

#### Artículo 31. *Incremento salarial.*

Para el año 2025 las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024 se incrementarán en un 3 %, con efectos 1 de enero de 2025, de conformidad con el artículo 26. Una vez constatado el IPC real acumulado a 31 de diciembre de 2025, se actualizará en función de la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre de 2025 y el 3 %, con efectos de 1 de enero de 2025. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2025 es inferior al acordado (3 %), no procederá detracción alguna.

Ello no obstante, el personal actualmente adscrito al nivel salarial VI percibirá un incremento adicional del 1,5 % consolidado en tablas 2025.

De igual manera este 1,5% adicional también será percibido para las personas trabajadoras encuadradas en los niveles IV y V de Servicios Centrales y Almacén de San Fernando, en forma de complemento absorbible y compensable en caso de promoción siempre que en cómputo global y tras la aplicación del 3 %, no perciban más de 25.500 euros.

En fecha 1 de enero de 2026, las tablas definitivas 2025 se incrementarán en un 1,8 %. Una vez constatado el IPC real a 31 de diciembre de 2026, las tablas se actualizarán en función de la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre de 2026 y el incremento pactado (1,8 %), la diferencia se aplicará con efectos 1 de enero de 2026. En el caso de proceder dicha revisión determinará las tablas definitivas del 2026. De no proceder las tablas provisionales se considerará las tablas definitivas del 2026. En el supuesto que el IPC real sea inferior que el incremento pactado (1,8%), no procederá detracción alguna.

En fecha 1 de enero de 2027, las tablas definitivas 2026 se incrementarán en un 1,5 %. Una vez constatado el IPC real a 31 de diciembre de 2027, las tablas se actualizarán en función de la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre de 2027 y el incremento pactado (1,5 %), la diferencia se aplicará con efectos 1 de enero de 2027. En el caso de proceder dicha revisión determinará las tablas definitivas del 2027. De no proceder las tablas provisionales se considerará las tablas definitivas del 2027. En el supuesto que el IPC real sea inferior que el incremento pactado (1,5 %), no procederá detracción alguna.

En fecha 1 de enero de 2028, las tablas definitivas 2027 se incrementarán en un 1,5 %. Una vez constatado el IPC real a 31 de diciembre de 2028, las tablas se actualizarán en función de la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre de 2028 y el incremento pactado (1,5 %), la diferencia se aplicará con efectos 1 de enero de 2028. En el caso de proceder dicha revisión determinará las tablas definitivas del 2028. De no proceder las tablas provisionales se considerará las tablas definitivas del 2028. En el supuesto que el IPC real sea inferior que el incremento pactado (1,5 %), no procederá detracción alguna.

Estos porcentajes de incremento se compensarán y absorberán con otros incrementos derivados de un convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, pacto de rentas por acuerdo interprofesional, o instrumento similar que dispusiera de cualquier indicador salarial para cada año de vigencia del presente convenio que fuera superior a los pactados en este artículo.

#### Artículo 32. *Retribución variable.*

El devengo de retribución bruta variable tiene carácter anual, y está dirigida a las personas trabajadoras en activo, con la exclusión de las pertenecientes al grupo 0, fijándose los objetivos de consecución sobre el Presupuesto de facturación de cada ejercicio sin IVA (LFL). El devengo de la retribución variable se realizará de forma lineal entre todas las personas trabajadoras que ostenten la condición de beneficiarias.

El cálculo de la retribución bruta variable correspondiente a cada persona trabajadora con condición de beneficiaria se realizará de forma proporcional a su jornada.

Llegado el caso, el pago de la retribución bruta variable tendrá lugar durante el mes de febrero siguiente al año natural durante el que tuvo lugar su devengo.

Para los años 2025 y 2026 se fijan los siguientes objetivos de consecución:

% Consecución	Importe a repartir – Euros
>= 95 % <= 100 %	100.000
>= 100 % <= 101%	300.000
>= 101 % <= 101,50 %	370.000
>= 101,50 %	450.000

Ambas partes acuerdan definir, antes del día 1 de marzo de cada año, los objetivos de consecución de los años 2027 y 2028.

#### Artículo 33. *Prima E-Commerce.*

El desempeño prestado por las personas trabajadoras de la red comercial se retribuirá con un importe equivalente al 1,00 % de la facturación neta anual general por la actividad E-Commerce. El pago será efectuado anualmente en el mes de febrero de cada año natural, a todas las personas trabajadoras activas en el momento del pago y de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo del periodo a liquidar.

#### Artículo 34. *Retribución del trabajo en domingos y festivos.*

Para la persona trabajadora que preste sus servicios en domingos o en festivos, se incorporan estas horas en el cómputo anual de su calendario laboral y se le compensaran económicamente del siguiente modo:

- De cuatro a menos de seis horas 57,05 euros.
- De seis a ocho horas 106,52 euros.
- Más de ocho horas 114,10 euros.

Para aquellos eventos, por ejemplo, Night Shopping, que puedan implicar nocturnidad se compensará con una retribución específica de 53,56 euros.

#### Artículo 35. *Dietas y desplazamientos.*

Para las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones situadas a más de 40 kilómetros de su centro de trabajo, percibirán durante la vigencia del presente convenio, una media dieta de 22 euros para la comida o la cena y una dieta entera de 49,50 euros para desayuno, comida y cena.

#### Artículo 36. *Mejora de prestaciones.*

Para las situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral la empresa completará, en su caso, las percepciones por prestación de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de la retribución de los siguientes conceptos: salario base (mínimo garantizado por grupo profesional), complemento salarial personal, incentivo a cuenta, complemento tienda e incentivos consolidados y que la persona trabajadora tenga acreditados en ese momento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25 del presente convenio.

En caso de accidente de trabajo la empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización.

Este complemento se abonará durante un periodo máximo de un año de manera continuada (mismo proceso) y, para generar derecho al mismo, se precisará acreditar al menos seis meses de antigüedad en la empresa y tener reconocida la prestación pública.

Para tener derecho a este complemento de nuevo, una vez agotado el derecho por percepción del complemento durante un año, de forma continuada o de forma alterna, el trabajador deberá acreditar seis meses de trabajo efectivo.

A efectos del cómputo del año de carencia arriba referenciado, se excluirán, expresamente, los causados por situación de nacimiento y accidente laboral.

El pago del complemento de incapacidad temporal regulado en este artículo sólo tendrá lugar en los casos en que las personas trabajadoras mantengan vigente el contrato de trabajo, quedando consiguientemente excluida cualquier otra situación.

#### Artículo 37. *Complemento tienda.*

Se incorpora un complemento salarial para la dirección de los establecimientos adscritos a las veinticinco tiendas de mayor complejidad, según la fórmula de ponderación.

El importe bruto del complemento se devengará en proporción a la jornada laboral efectivamente realizada, consistiendo en 1.200 euros distribuidos en doce mensualidades.

Cada año natural, en el mes de febrero, se actualizarán las tiendas cuyos directores/as devengarán este complemento.

## CAPÍTULO VII

### Clasificación profesional

#### Artículo 38. *Clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras se clasificarán en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los grupos profesionales definidos a continuación, conforme a los contenidos específicos que los definen.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a las reglas comunes para las personas trabajadoras sin distinción de género.

El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece en el respeto en su aplicación del principio de igualdad. A estos efectos, el principio que regirá será el de igual valor al trabajo cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño, y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, de conformidad con lo establecido en el artículo 28, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Estos grupos profesionales y las funciones que se deriven de los mismos, se extienden a cualquier actividad desarrollada en la empresa, e incluyen sin efectos limitativos y dentro de los grupos y niveles de desarrollo, a todas las tareas, previo respeto tanto a la formación necesaria para el desempeño de las mismas, como a los factores que definan la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género que preside, entre otros, la actividad y la dirección de la empresa.

Las personas trabajadoras estarán encuadradas en un determinado y concreto grupo profesional y, en su caso, en un nivel dentro del mismo.

El desempeño de las funciones derivadas del sistema de clasificación profesional es prevalente y define el contenido básico de la prestación laboral.

La posesión por parte de una persona trabajadora de alguno o de todos los factores representativos de un grupo profesional determinado, no implicará necesariamente su

adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se fundamente y regule la movilidad funcional.

## 1. Principios generales.

– Este sistema de clasificación profesional se basa en criterios objetivos que permiten diferenciar los distintos grupos profesionales y sus niveles.

– Los criterios objetivos conformarán e integrarán los factores, a través de los cuales se estructura la progresión laboral y se establecen las responsabilidades de cada puesto de trabajo.

– La inclusión de la persona trabajadora en un grupo profesional le habilitará para desempeñar todas las tareas básicas y complementarias que sean propias de dicho grupo, así como las necesarias para el desarrollo completo de las funciones asignadas, siempre que no exijan titulaciones específicas obligatorias ajenas a la persona trabajadora, en cuyo caso, la empresa proporcionará los conocimientos técnicos y las habilidades para acometerla.

2. Factores de clasificación. La determinación del grupo profesional al que será adscrita cada persona trabajadora se efectuará mediante la valoración conjunta de los siguientes factores:

a) Conocimiento: Concebido como el nivel de preparación teórica o práctica acreditable, formación académica o profesional y, en su caso, especialización necesaria para poder cumplir con la prestación laboral pactada.

b) Experiencia: Relativo a el dominio de las funciones y tecnologías propias del puesto ocupado.

c) Autonomía: Entendido como al mayor o menor seguimiento o sujeción a pautas, directrices o normas en la ejecución de las funciones, así como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones.

d) Iniciativa: Referida a la orientación a la acción. Tomando decisiones o llevando a cabo acciones para superar obstáculos y/o aprovechar oportunidades; implica actuar de forma proactiva, con capacidad para proponer, desarrollar o implantar acciones y/o soluciones.

e) Responsabilidad: Contextualiza la mayor o menor autonomía en la toma de decisión, el nivel de influencia en los resultados y la relevancia de la gestión respecto a las personas trabajadoras, los recursos productivos y técnicos, y el impacto en los resultados financieros.

f) Mando: Implica que los equipos bajo supervisión alcancen y/o mejoren los resultados y los objetivos definidos; incluye la capacidad de liderazgo orientada a resultados, al desarrollo del equipo a su cargo, así como el nivel de compromiso e implicación con la empresa; también tiene en cuenta la capacidad de interrelación con los superiores jerárquicos y con otras personas trabajadoras, clientes, proveedores, etc., y el número de personas trabajadoras sobre las que se ejerce el mando.

g) Complejidad: Mide la variedad y la dificultad de las tareas encomendadas y la suma de los factores anteriores que inciden en las funciones desarrolladas y en el puesto de trabajo ocupado.

3. Sistema de grupos profesionales. Todas las personas trabajadoras quedarán encuadradas en uno de los siguientes grupos profesionales. Los ejemplos de puestos de trabajo que se indican a continuación tienen un carácter meramente orientativo y no limitativo.

Cada grupo profesional tiene asignado un salario mínimo garantizado, sin perjuicio de los distintos niveles de progresión salarial los cuales serán detallados en las tablas salariales (documento aparte).

## Grupo profesional 0.

### 1. Criterios generales.

- El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las actividades de la empresa o de un área relevante de la misma.
- Toma decisiones de carácter estratégico u orgánico, con un alto grado de autonomía y responsabilidad.
- Desempeña puestos de Dirección contribuyendo al diseño de la política de la empresa.
- Capacidad de liderazgo y supervisión global de procesos.
- Alto nivel de influencia sobre los resultados y la gestión de los recursos humanos, técnicos, productivos y financieros.
- Tiene acceso y utiliza información sensible o privilegiada.

### 2. Formación orientativa.

- Titulación universitaria (Grado, Licenciatura, Diplomatura, Máster o Doctorado) y/o amplia experiencia ocupando puestos directivos suficientemente acreditados.

### 3. Ejemplos de puestos.

- Director/a de Área o división (Retail, Marketing, Finanzas, Operaciones, Sistemas y Tecnología, RRHH, ...)

## Grupo profesional I.

### 1. Criterios generales.

- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos por la dirección.
- Elevado grado de autonomía e iniciativa; se asumen responsabilidades de gestión, dirección o planificación parcial y/o dirección de personas.
- Responsabilidad jerárquica y funcional sobre todas las áreas del departamento con autoridad sobre responsables de área o sección.
- Evaluar el rendimiento del equipo, autorizar ausencias, vacaciones y optimizar procesos.
- Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirecta a la empresa, y tiene efectos negativos en el funcionamiento del ámbito de responsabilidad.
- Tiene acceso y utiliza información sensible o privilegiada.

### 2. Formación orientativa.

- Titulación universitaria (Grado, Licenciatura, Diplomatura, Máster o Doctorado) y/o amplia experiencia y conocimientos contrastados en su ámbito de responsabilidad.

### 3. Ejemplo de puesto.

- Área Manager.
- Jefatura de departamento (contabilidad, compras, selección, sistemas, producto, marketing, etc....).
- Director/a de tienda.

## Grupo profesional II.

### 1. Criterios generales.

- Funciones que implican tareas técnicas complejas y heterogéneas, con alto contenido intelectual o de interrelación humana.

- Se integran, coordinan y supervisan distintas funciones o procesos, con autonomía variable según el grado de especialización y desarrollo del perfil.

- Aplicación de conocimientos avanzados adquiridos mediante másteres o especializaciones.

- Especialización y autonomía en la toma de decisiones técnicas.

- Puede asumir formación y tutela técnica de equipos en su ámbito de especialización.

- Apoyo en la gestión, coordinación y desarrollo de procesos dentro de su departamento, con responsabilidad técnica y de organización del trabajo, pero sin ostentar la jefatura jerárquica.

- Ejecución de tareas específicas en su campo.

## 2. Formación orientativa.

- Titulación universitaria (Grado, Licenciatura, Diplomatura, Máster o Doctorado). Se valora cursos de especialización o certificaciones y/o amplia experiencia acreditada.

## 3. Ejemplos de puestos.

- Dirección Técnica de Óptica.

- Subdirector de Tienda.

- Responsable de área o sección.

- Óptico/a-Optometrista.

- Óptico/a-Optometrista con la titulación añadida de Audioprotesista.

- Técnico/a especialista titulado/a (Sistemas, RRHH, Finanzas, Operaciones, Marketing...).

## Grupo profesional III.

### 1. Criterios generales.

- Realización de tareas técnicas dentro de su especialización con autonomía graduada según experiencia (desde apoyo en ejecución y aprendizaje bajo supervisión hasta desempeño avanzado y supervisión de procesos/equipos).

- Aplicación de conocimientos especializados adquiridos por formación o experiencia.

- Puede formar equipos en su ámbito de especialización.

### 2. Formación orientativa.

- Equivalente a FP2 o Formación profesional de Grado Superior, y/o experiencia acreditada.

### 3. Ejemplos de puestos.

- Técnico/a superior en Audiología Protésica, con titulación habilitante y responsabilidad en su tarea.

- Técnico/a superior de Óptica.

- Técnico/a Contable, Oficial de primera administrativo/a.

- Técnico/a en mantenimiento.

- Técnico/a Programador/a.

- Asesor/a Comercial Experto/a.

- Estudiantes de Óptica/Optometría en prácticas con funciones de soporte.

## Grupo profesional IV.

### 1. Criterios generales.

- Ejecución de tareas técnica, comerciales o administrativas con autonomía gradual acorde al puesto y apoyo en la gestión.
- Atención al cliente con conocimiento del producto y servicio; aprendizaje y evolución progresiva.
- Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

- Responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática.
- Apoyo en tareas administrativas, comerciales o técnicas.

## 2. Formación orientativa.

- Equivalente a EGB/ESO/Bachiller, FP1/Grado Medio o experiencia relevante en el sector.

## 3. Ejemplos de puestos.

- Asesor/a Comercial.
- Técnico/a de reparación de Equipos.
- Responsable de turno en Logística.
- Audioprotesista en prácticas.
- Auxiliar de óptica o audiolología en funciones de apoyo (sin titulación habilitante).
- Técnico/a, Oficial Administrativo/a.
- Montador/a de taller.
- Técnico/a Help Desk.
- Operario/a en Logística.

## Grupo profesional V.

### 1. Criterios generales.

- Ejecución de tareas operativas básicas bajo supervisión directa.
- Apoyo en logística, mantenimiento y operaciones diarias.
- Puede requerir cierta pericia manual, uso de maquinaria ligera o funciones simples de apoyo administrativo.
- Colaboración en la organización y almacenamiento de productos.
- Puede requerir esfuerzo físico o atención y no necesitan formación específica salvo el ocasional periodo de adaptación.
- Supervisión constante para la ejecución de tareas.
- Responsabilidad limitada a funciones operativas básicas.
- Apoyo básico en la atención comercial y al cliente.

### 2. Formación orientativa.

- No requiere titulación específica.

### 3. Ejemplos de puestos.

- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar de Operario/a.
- Auxiliar de asesor/a.
- Personal de apoyo en almacén o taller que requiera cierto aprendizaje operativo.
- Personal de limpieza.
- Personal en formación inicial (contratos de formación primer año), siempre que se limite a tareas básicas.
- Auxiliar de montador/a de taller.

#### 4. Polivalencia funcional.

– La pertenencia a un grupo profesional capacita a la persona trabajadora para desarrollar las tareas propias de dicho grupo y las auxiliares o complementarias que resulten indispensables para la actividad, respetando en todo caso las exigencias de titulaciones regladas o habilitantes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

– En caso de concurrencia habitual, en un mismo puesto, de funciones correspondientes a distintos grupos profesionales, se clasificará atendiendo a las funciones más relevantes y representativas que se desempeñen durante la mayor parte de la jornada y que correspondan a un grupo superior.

#### 5. Movilidad funcional, ascensos, promociones y garantías.

Movilidad funcional. En el ejercicio de la movilidad funcional dentro de los correspondientes grupos profesionales, la Dirección de la empresa podrá asignar la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que pertenezca la persona trabajadora, con sujeción a las previsiones y disposiciones legales.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a seis meses en un año o a ocho meses en dos años, de manera no esporádica, la persona trabajadora podrá solicitar de la Dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior; se excluyen del período y, por lo tanto, no se computarán los tiempos en los que la persona trabajadora haya estado sustituyendo a una persona trabajadora de grupo superior que se encontraba en situación de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad, nacimiento de un hijo o adopción de un menor.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y respetando las titulaciones habilitantes exigibles, conforme al artículo 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ascensos. Con independencia de la facultad de la empresa para contratar a nuevas personas trabajadoras, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Libre designación de la empresa: se regirán por el presente sistema los puestos de trabajo que conformen los grupos profesionales 0, I, si bien en este último la empresa deberá tener en cuenta aquellas actividades cuyo desarrollo profesional pueda completarse con conocimientos exigidos para la pertenencia a este grupo, a fin de propiciar la promoción profesional interna.

2. Evaluación o Entrevista de desarrollo profesional: se regirán por este sistema los ascensos que no sean cubiertos de forma directa por la Dirección de la empresa.

#### Mecanismos de promoción profesional:

Requisitos: El paso de un grupo profesional a otro superior quedará condicionado a la existencia de vacante a cubrir en el grupo superior.

El ascenso no se consolidará automáticamente, sino que se habrá de respetar un período de adaptación de 6 meses, cuando el ascenso sea al grupo 0, I y II; y de 4 meses cuando sea al resto de grupos. No superado por la persona trabajadora el referido período de adaptación, la Empresa o la propia persona trabajadora podrán decidir el retorno al grupo profesional de origen, no consolidando la retribución del puesto superior, sin perjuicio de los importes ya devengados durante el periodo de adaptación.

Dada la existencia de vacante, y una vez que ésta sea publicitada en los medios habituales utilizados por la Empresa (Intranet, Web, etc.), las personas candidatas podrán inscribirse mediante la auto postulación.

6. Igualdad y no discriminación. La presente clasificación profesional garantizará el derecho de la persona trabajadora a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

7. Progresión por niveles salariales dentro del grupo (régimen y revisión).

– Régimen transitorio de promoción profesional. Hasta la implantación de un sistema de evaluación y valoración de puestos de trabajo, el cual llevará a término la Dirección de la empresa durante la vigencia del presente convenio colectivo, sin perjuicio de los mecanismos de control e información previstos por la ley para la representación legal de los trabajadores, la promoción profesional de las personas trabajadoras entre niveles salariales dentro de cada grupo profesional se regirá por los criterios del anterior convenio colectivo de la empresa basados en la antigüedad y la entrevista anual.

– Naturaleza y efectos. La promoción profesional por niveles tendrá efectos exclusivamente retributivos y no alterará por sí misma la adscripción al grupo profesional ni la definición competencial del puesto, sin perjuicio de la movilidad funcional conforme al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

– Sustitución/actualización del sistema de promoción profesional. Tan pronto como se disponga del nuevo sistema de evaluación y valoración de puestos de trabajo, la Dirección de la empresa podrá modificar el sistema transitorio de promoción profesional por niveles, fijando los nuevos criterios de acceso y promoción profesional, previamente informada la representación legal de los trabajadores. En ningún caso dicha modificación podrá implicar merma de la retribución anual consolidada de la persona trabajadora ni afectará a derechos adquiridos o a condiciones más beneficiosas. Cuando proceda, se articularán las garantías retributivas necesarias mediante los complementos que correspondan, con la naturaleza establecida en este convenio.

El sistema de clasificación profesional recogido en el presente convenio colectivo, cuyas equivalencias con el sistema de clasificación del VI Convenio Colectivo que se recoge en el anexo I, está sujeto a las disposiciones finales y transitorias recogidas en el anexo II.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

Artículo 39. *Potestad sancionadora.*

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

También se tendrán en cuenta a los efectos de evaluación de la gravedad y la culpabilidad de la falta laboral diversos textos elaborados difundidos y publicitados en el seno de la Empresa tendente a la generación del mejor clima laboral. Entre otros cabe citar los siguientes:

– La utilización de los medios informáticos estará sometida a su específica regulación con determinación de los supuestos en que podría considerarse utilización abusiva y constitutiva de falta laboral.

– El régimen disciplinario de aplicación en la empresa comprende asimismo los aspectos referidos al acoso en el lugar de trabajo de acuerdo con los Protocolos

acordados con la representación legal de los trabajadores, así como el Código de Conducta de la empresa.

– Dada la actividad comercial de la empresa y el manejo de una cantidad importante de clientes, se consideran de especial atención por parte de todos los componentes de la plantilla de la empresa los aspectos referidos a la atención a clientes, así como el respeto a las previsiones contenidas en la normativa referida a la Protección de Datos de carácter personal.

#### Artículo 40. *Graduación de las faltas.*

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

#### Artículo 41. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No avisar cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, salvo la ausencia por IT.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si a consecuencia de este 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 de los géneros o del material de la empresa.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen 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 con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada o sin autorización.
10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y a las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia del resto de las personas trabajadoras.
11. El incumplimiento de las normas de uniformidad proporcionadas por la Empresa.
12. Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

#### Artículo 42. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días en un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueden afectar a organismos oficiales. La falta de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. 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 como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en el trabajo con temeridad y/o voluntad de causar daño. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, o emplear herramientas de la empresa para uso propio.
10. La embriaguez fuera del trabajo vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que el mismo pueda identificarse como tal.
11. La falta de asistencia a la formación empresarial de carácter obligatorio.
12. El uso incorrecto de los beneficios empresariales, entre los que se encuentran los beneficios *privilege*.
13. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de las personas trabajadoras, especialmente en materia de medidas de protección individual.
14. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
15. Las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBIQ+.

#### Artículo 43. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como 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. El hurto, robo o malversación, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o 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 simulación de enfermedad o accidente.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas de sus compañeros de trabajo o de clientes.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo y que repercuta negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestado por una sola vez serán constitutivo de falta grave.
7. No respetar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar a personas ajenas a la misma el contenido de éstos.
8. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración al resto de personas trabajadoras o superiores de la empresa o a sus familiares.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal y pactado del trabajo.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual. Si la referida

conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

14. 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.

15. Falta notoria de respeto o consideración al público.

16. Ausencia sin causa justificada por más de 3 días durante un período de 30 días, o por más de 6 días en 2 meses consecutivos.

17. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

19. El empleo de los sistemas, medios informáticos, y de comunicación puestos a disposición de las personas trabajadoras (correo electrónico, fichaje de entrada y salida, internet, intranet, teléfono móvil, ordenador, etc.) vulnerando las normas de uso y el Código de Conducta; el falseamiento u omisión maliciosa de los datos que pudieran tener incidencia tributaria, o en la Seguridad Social; suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y los controles de los equipos de trabajo: fichaje de entrada y salida, acceso a los programas y bases de datos, operaciones de venta, etc.; el menoscabo de la imagen de la empresa a través de cualquier medio incluidas las redes sociales, y el incumplimiento de las normas contenidas en la Guía de Uso de Redes Sociales, siempre respetando el derecho a la libertad de expresión e información del artículo 20 de la Constitución Española, en especial en el ejercicio de la función de representación legal de las personas trabajadoras.

20. La falta de asistencia reiterada (existencia de una sanción previa dentro de los seis meses anteriores) a la formación empresarial de carácter obligatorio.

21. El uso reiterado incorrecto de los beneficios empresariales, entre los que se encuentran los beneficios *privilege*.

22. Acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

23. La violación confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.

24. Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

25. La interposición de denuncias falsas en materia de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

26. La reiteración en las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBIQ+.

#### Artículo 44. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio colectivo.

Las sanciones por faltas leves (excepto la amonestación verbal), graves o muy graves, serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan; de este escrito se dará copia a la representación legal de los trabajadores.

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

**Artículo 45. Sanciones.**

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 y suspensión de empleo y sueldo de 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 extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario en el supuesto de que la falta fuera calificada de un grado máximo.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la tramitación de un expediente en el que se dará audiencia a la persona trabajadora afectada.

**Artículo 46. Prescripción.**

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

**CAPÍTULO IX****Beneficios sociales**

Los datos personales necesarios para la gestión de los beneficios sociales tanto correspondan a las personas trabajadoras como a sus familiares o beneficiarios cuentan con carácter general de la autorización personal de los mismos salvo expresa y escrita denegación por parte de aquellos, no garantizándose en tal caso la gestión de las correspondientes prestaciones.

**Artículo 47. Plan de Pensiones.**

La empresa tiene constituido un fondo de empleo para todas las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras podrán optar a este beneficio mediante la suscripción del correspondiente boletín de adhesión.

El sistema de cálculo de la cuota que anualmente aporta la empresa al fondo de empleo de cada persona trabajadora queda establecido en su reglamento interno de constitución.

Cumpliendo con la normativa legal vigente sobre los fondos de empleo, existe una Comisión de Control que vigila por su correcta gestión y cumplimiento de sus estatutos.

**Artículo 48. Seguro Médico.**

Todo el personal, independientemente de su jornada, y con una antigüedad de dos años en la empresa podrá optar a este beneficio, mediante la suscripción del correspondiente boletín de adhesión.

La empresa subvencionará el coste de dicho seguro individual, siempre que los costes anuales del mismo no superen los incrementos del IPC vencido. De darse esta circunstancia, la Comisión Paritaria valorará el tratamiento alternativo a aplicar. La tomadora del seguro médico será la propia empresa y el asegurado y beneficiario la persona trabajadora.

## CAPÍTULO X

## Otras disposiciones

Artículo 49. *Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del convenio, como órgano encargado de su interpretación y aplicación, la cual estará formada por cuatro representantes, dos por parte de la empresa y dos por parte de los componentes de la Comisión Negociadora de las personas trabajadoras, adoptándose los acuerdos por mayoría y que deberán quedar reflejados en un Acta sucinta que firmarán todos los asistentes a la reunión a su conclusión.

Sus funciones serán las siguientes:

- A) Interpretación del presente convenio.
- B) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del convenio colectivo o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- D) Aquellas otras funciones que puedan atribuírsele de común acuerdo entre las partes.
- E) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del convenio.
- F) Determinar las tablas provisionales del 2027 y 2028 así como establecer las tablas definitivas, de proceder, correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028.

Cualquiera de las partes podrá convocar por escrito y razonando las cuestiones objeto de la reunión a la otra parte, con una antelación mínima de quince días hábiles.

Los asuntos sometidos a esta comisión revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en setenta y dos horas. La función de la Comisión será solucionar de forma negociada las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio colectivo.

Se requerirá con carácter previo la intervención de la Comisión Paritaria en todos los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del presente convenio que se planteen ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el artículo siguiente, la jurisdicción competente o ante la Administración, y sólo después de su resolución, si ésta fuera de desacuerdo, quedará expedita la reclamación en vía jurisdiccional o administrativa.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3, y artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la comisión paritaria del convenio colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

En los casos de materias reguladas en convenio colectivo, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, someterán la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida a su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un árbitro y el tercero será consensuado o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán designados en el Acta Final de la aprobación del presente convenio, los cuales podrán elaborar su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 50. *Solución alternativa de conflictos laborales.*

Ambas partes convienen en la necesidad de agotar cuantas posibilidades legales existan para la solución interna de los posibles conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la empresa.

Así mismo, las partes acuerdan que será requisito previo a la interposición de cualquier acción judicial o administrativa, individual o colectiva, el sometimiento de la cuestión conflictiva a los órganos de mediación y o conciliación existente en la respectiva Comunidad Autónoma en la medida que lo permitan sus respectivos reglamentos.

Si el conflicto afectara a personas trabajadoras de dos o más comunidades se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente, sujetándose, a los sistemas de mediación contenidos el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020, o aquel que lo sustituya.

Durante el tiempo en que se sustancie el procedimiento de mediación/conciliación se entenderán suspendidos los plazos de prescripción establecidos legalmente.

## CAPÍTULO XI

### Comité Intercentros

El Comité Intercentros regulará internamente, mediante el correspondiente reglamento los procesos referentes a elección y cese de los miembros de dicho comité, así como el régimen referido a las reuniones la regulación de la presidencia y secretariado y el funcionamiento de la ausencia de estos, así como el procedimiento de modificación de dicho reglamento.

Artículo 51. *Comité Intercentros.*

51.1 Definición del Comité Intercentros. El Comité Intercentros de General Óptica, es el órgano unitario, representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de General Óptica adscritos al mismo por decisión de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo.

51.2 Composición del Comité Intercentros. El Comité Intercentros estará formado por trece miembros todos ellos pertenecientes a los comités de Empresa y/o delegados de personal de los centros de trabajo y en la proporción que a cada Sindicato o candidatura que se haya presentado le corresponda según el número de delegados obtenidos globalmente en los centros en las últimas elecciones sindicales celebradas.

La renovación de los miembros de dicho comité se realizará cada dos años.

Así mismo formarán parte del Comité Intercentros con voz y sin voto los delegados sindicales de la empresa si los hubiere y las organizaciones sindicales más representativas en los mismos términos.

51.3 Competencias del Comité Intercentros. Serán competencias del Comité Intercentros:

a) La negociación del convenio colectivo único para todas las personas trabajadoras pertenecientes a los centros de trabajo de General Óptica.

b) Todos aquellos asuntos que afecten total o parcialmente a las personas trabajadoras que estén representadas por diversos comités o delegados de personal de más de una provincia, sin perjuicio de las competencias reservadas a cada comité o delegados de personal.

c) Todas aquellas cuestiones referentes a la aplicación del presente convenio colectivo de la empresa, siempre que no se interfieran en las funciones de la Comisión paritaria.

51.4 Crédito de horas. Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito de diez horas al mes, independientemente de las que les correspondan como miembros del Comité de Empresa o delegados de personal.

El presidente y el secretario del Comité Intercentros, para el desarrollo de su actividad, no dispondrán de un crédito adicional de horas, no obstante, al inicio de cada año se podrán ceder un número de horas por el resto de los miembros.

Las horas de reunión y desplazamiento, tanto de las reuniones ordinarias como extraordinarias, no computarán como crédito horario.

51.5 Gastos por desplazamiento y dietas. Los miembros del Comité Intercentros que asistan a reuniones propias de su cargo recibirán la cantidad establecida por la empresa en concepto de gastos por desplazamiento y dietas, según lo regulado para este tema en el presente convenio.

Para la convocatoria y realización de todas las reuniones, se establece un presupuesto anual de 25.710 euros. El establecimiento de un presupuesto debe entenderse como una previsión acordada entre las partes, para el mejor manejo de la operatividad del Comité Intercentros.

La empresa se reserva la facultad de elegir y facilitar los billetes de los medios de transporte, del hospedaje y del lugar de reunión.

## CAPÍTULO XII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 52. *Seguridad y salud laboral.*

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

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

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

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

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

A estos efectos, ambas partes acuerdan mantener y desarrollar el Sistema Integrado de Prevención, asesorando e implicando directamente a todos los departamentos en la

gestión de la prevención, con personas trabajadoras asignadas en cada centro de trabajo y adaptando el trabajo a la persona, para promover y apoyar la integración de la prevención.

El personal asignado, figura propia de la empresa, constituye el puente entre cada centro de trabajo y el servicio de prevención, con una formación mínima de nivel básico, para completar los mecanismos legales previstos para la gestión integrada de la prevención.

52.1 Principios generales de la acción preventiva. La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.
- Tomar en consideración las capacidades profesionales de las personas trabajadoras en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
- Adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo las personas trabajadoras que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
- Prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer la persona trabajadora.

52.2 Delegados de prevención. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la ley. En los centros de trabajo de hasta treinta personas trabajadoras el delegado de personal será el delegado de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de personas trabajadoras esté entre treinta y uno y cuarenta y nueve trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

Se aplicará a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de las personas trabajadoras. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

Será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 apartados a) y c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

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

Participarán con voz, pero sin voto en las reuniones del Comité de seguridad y salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de prevención de la empresa (no incluidos en la composición del Comité de seguridad y salud), personas trabajadoras con especial cualificación o información al respecto de cuestiones concretas que se debatan,

técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. La reunión será trimestral, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

52.4 Planificación de la prevención. Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente convenio, ambas partes acuerdan que se planificará la prevención de riesgos procediendo del modo siguiente:

a) Evaluación de riesgos. En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley 31/1995, dándole por reproducido en su integridad.

b) Vigilancia de la Salud. La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso la persona trabajadora, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación y teniendo en cuenta la especial sensibilidad de estos datos darán lugar a la apertura del correspondiente expediente disciplinario, considerándose dicho comportamiento como muy grave.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las condiciones de cada puesto de trabajo. Los reconocimientos médicos se efectuarán con la periodicidad prevista en los respectivos protocolos.

c) Protección al nacimiento y cuidado del menor. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

Cuando las personas trabajadoras notifiquen a la empresa la situación de embarazo, se procederá a activar el protocolo interno para gestionar la prestación de riesgo durante el embarazo, que corresponda, según las características del puesto de trabajo que desempeñe la persona trabajadora.

### Artículo 53. *Comité Intercentros de seguridad y salud.*

53.1 Definición: El Comité de Seguridad y Salud Intercentros (en adelante CSSI) es un órgano propio de la empresa, creado para coordinar las actividades preventivas a desarrollar, complementando la labor realizada por los comités locales y alcanzando a aquellos centros que no disponen de representación legal propia, así como para cumplir su misión de definición estratégica global de la política preventiva en la empresa generando una base común para la organización.

53.2 Composición: El CSSI es un órgano paritario compuesto por igual número de representantes la RDE (4) y de la RLT (4). Los representantes de las personas trabajadoras serán designados por el Comité Intercentros entre los componentes de la representación unitaria en la Empresa (comités de empresa/delegados de personal) en su condición de tales y mientras ostenten dicha representación, revisándose su

composición con la misma fórmula y periodicidad prevista que para el comité intercentros.

53.3 Competencias: Es un órgano de participación y consulta regular y periódica sobre seguridad y salud en la empresa sobre todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de la empresa.

Sin perjuicio de los derechos y competencias reconocidos en la LPRL y demás legislación aplicable, coordinará y normalizará las decisiones adoptadas en la empresa en materia de seguridad y salud, singularmente aquellas que tengan una dimensión estratégica con incidencia en todos los ámbitos territoriales de la empresa.

53.4 Otros: En cuanto a garantías, crédito horario, gasto por desplazamiento y dietas, así como el presupuesto para su funcionamiento se adecuará a lo establecido para el comité intercentros.

*Artículo 54. Plan de Igualdad e igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBIQ+.*

Las partes negociadoras del VII convenio colectivo de la empresa tienen, entre sus objetivos, continuar trabajando en la garantía del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre las personas.

Por este motivo, en el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes ratifican su compromiso de continuar aplicando las medidas tendentes a fomentar la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tal y como dispone el Plan de Igualdad de la empresa. Asimismo, ambas partes reconocen que dicho Plan constituye una herramienta fundamental en el devenir de la empresa, y que para dar cumplimiento a la normativa vigente en esta materia y reafirmar dicho compromiso, cumplirán con las obligaciones recogidas, de manera especial, pero sin carácter limitativo ni exclusivo con aquéllas dispuestas sobre la revisión y la actualización de sus contenidos.

La empresa, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, revisará y adaptará el vigente protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en casos de quejas de acoso sexual, por razones de género o psicológicos en lo necesario para dar pleno cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+ en la empresa. En particular, se definen las siguientes medidas:

**Acceso al empleo.** La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso a la ocupación de las personas LGTBIQ+, en especial a través de una formación adecuada de las personas que participen en los procesos de selección, que deberán recibir dicha formación en el plazo más breve posible a la publicación del presente convenio, estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona para su puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, y con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

**Clasificación profesional.** Que el sistema de clasificación profesional (grupos, promoción y ascensos) aplicable a la empresa no comportará discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, sino que se definirá en base a elementos objetivos, entre otros los de calificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. De detectar alguna incidencia o discriminación al respecto, a Comisión Paritaria será la competente para darle solución.

**Formación, sensibilización y lenguaje.** La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no

discriminación. La formación irá dirigida a la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, directivos y personas trabajadoras. La formación contendrá:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el presente convenio, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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 LGTBIQ+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.
- Conocimiento y difusión de protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. La empresa garantiza entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+ fóbicos, con especial atención a las personas trans.

Permisos y beneficios sociales. Los permisos retribuidos y mejoras sociales del presente convenio serán de aplicación a las parejas de hecho, de derecho y parejas de hecho LGTBIQ+, con especial atención a las personas trans.

#### Artículo 55. *Desconexión digital.*

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas más adelante.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales ni aplicaciones de mensajería, puestos a disposición por la empresa para la prestación laboral, fuera de la jornada de trabajo y durante el tiempo destinado, a título enunciativo, a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas más adelante.

En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de la empresa (o de titularidad personal cuando la persona trabajadora haya autorizado su uso como medio de comunicación) más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo, que concurren circunstancias excepcionales.

Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas, los establecimientos, los bienes o las relaciones comerciales, y/o un perjuicio empresarial hacia la actividad de la Empresa, cuya urgencia requiera respuestas inmediatas.

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y cuando no concurren las circunstancias antes referidas.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, e informando del correo asignado para estas tareas durante la ausencia.

**Artículo 56. Prolongación de la vida laboral.**

En línea con lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, el contrato de trabajo de las personas trabajadoras podrá extinguirse por el cumplimiento de una edad igual o superior a sesenta y ocho años, en el marco de las políticas de empleo y formación de la empresa siempre que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al ciento por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, y que la empresa cumpla con el resto de los requisitos de la citada disposición adicional décima.

La extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora cuya edad igual o superior a 68 años obligará a la empresa a contratar a una nueva persona trabajadora, con carácter indefinido y a tiempo completo.

**Disposición adicional única. Pluses personales.**

Las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio tengan asignados pluses personales por circunstancias individualizadas, familiares y por razones históricas, continuarán percibiendo los importes asignados, en sus valores actuales, siempre que se mantengan las condiciones por las que se generó el derecho.

**ANEXO I****Tabla de equivalencias del nuevo sistema de clasificación profesional y el sistema de clasificación basado en áreas funcionales y niveles salariales del VI Convenio colectivo**

Tabla salarios 2025

	Euros
Grupo 0	2.500,00
Grupo I	2.054,81
Grupo II	
21	1.550,98
22	1.661,49
23	1.765,90
24	1.870,29
Grupo III	
31	1.372,37
32	1.440,48
33	1.661,49
34	1.765,90
Grupo IV	
41	1.253,26
42	1.304,30
43	1.372,37

	Euros
44	1.440,48
45	1.661,49
Grupo V	
51	1.159,16
52	1.253,26

## Incentivo a cuenta

	Valor mínimo – Euro	Valor máximo – Euro
Grupo II		
21	153,50	204,66
22	168,54	224,72
23	198,63	264,84
24	228,74	304,98
Grupo III		
31	123,40	164,53
32	138,45	184,66
33	168,54	224,72
34	198,63	264,84
Grupo IV		
41	90,29	120,38
42	108,34	144,46
43	123,40	164,53
44	138,45	184,66
45	168,54	224,72

## ANEXO II

**Régimen transitorio y disposiciones finales relativas al nuevo sistema  
de clasificación profesional**

Disposición final primera.

El sistema de clasificación profesional recogido en el artículo 38 se aplica a todas las personas trabajadoras con independencia de la denominación contractual del puesto.

Disposición final segunda.

Las referencias a titulaciones se entenderán hechas de forma enunciativa, pudiendo sustituirse por experiencia demostrada o certificaciones profesionales que acrediten los conocimientos equivalentes.

Disposición final tercera.

Se estará a lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en la normativa legal vigente en materia de formación, contratos para la formación y el aprendizaje, o cualquier otra modalidad contractual que pudiera establecer la legislación laboral.

Disposición final cuarta.

Las eventuales diferencias en el salario mínimo garantizado derivadas del nuevo sistema de clasificación profesional se integrarán en la nómina de cada persona trabajadora que correspondiera bajo el concepto «Complemento cambio clasificación profesional», el cual tendrá naturaleza no compensable, no absorbible y revalorizable.

Disposición final quinta.

La progresión económica y los niveles retributivos se desarrollarán en tablas salariales por niveles dentro de cada grupo profesional, permitiendo reproducir la progresividad actual sin afectar a la definición organizativa simplificada de los grupos.

Disposición final sexta.

Desarrollo y revisión del sistema de promoción por niveles y policompetencias. La Dirección de la empresa, previa información y consulta no vinculante a la representación legal de las personas trabajadoras relativa tanto al procedimiento de valoración de puestos como al de identificación de policompetencias y su retribución, estará habilitada para desarrollar, precisar y, en su caso, modificar el sistema de promoción profesional por niveles salariales dentro de cada grupo profesional, con respeto a las garantías establecidas y las recogidas en el artículo 22 y 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Régimen transitorio de implantación del nuevo sistema de clasificación profesional**

1. Objeto, ámbito y fecha de efectos. El presente régimen transitorio tiene por objeto la asimilación de la plantilla al sistema de grupos profesionales con niveles salariales previsto en el convenio. Será de aplicación general a todas las personas trabajadoras, con excepción de los grupos profesionales 0 y I. La asimilación se efectuará tras la efectiva publicación del presente convenio colectivo, con efectos económicos desde 1 de enero de 2026.

2. Regla de asimilación individual. Cada persona trabajadora será encuadrada en el nivel funcional del nuevo grupo profesional que, atendiendo a su retribución anual consolidada y a las funciones efectivamente desempeñadas, resulte de mayor proximidad por exceso respecto del nivel 1 del grupo. En ningún caso existirá pérdida retributiva anual.

A estos efectos, se entenderá por retribución bruta anual consolidada la cuantía anual fija devengada, salario base y complementos salariales de carácter excluyendo, por lo tanto, a los conceptos de naturaleza extrasalarial, y los complementos variables no consolidables.

3. Garantía de no perjuicio. Si excepcionalmente el encuadramiento implicara una merma salarial a la persona trabajadora frente a la retribución anual consolidada, se mantendrá la diferencia mediante el «Complemento cambio clasificación profesional», de naturaleza no compensable, no absorbible y revalorizable, en los términos del convenio.

4. Antigüedad y progresión en curso.

a) Se respetará íntegramente la antigüedad devengada a la fecha de efectos.

b) El tiempo transcurrido en la posición de origen computará a efectos de la siguiente progresión por nivel dentro del grupo. Quienes acrediten los requisitos completos para progresar en la fecha de efectos accederán al nivel inmediato superior desde esa misma fecha.

5. Progresión durante el régimen transitorio. Hasta la validación del sistema de evaluación y valoración de puestos, la progresión entre niveles se regirá por los criterios del VI Convenio colectivo (antigüedad + valoración objetiva del desempeño/contribución), en los términos allí previstos. Esta progresión tiene efectos exclusivamente retributivos y no altera por sí misma la adscripción al grupo profesional ni la definición competencial del puesto, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 20 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Publicidad y comunicación individual. La empresa comunicará por escrito a cada persona trabajadora su grupo y nivel de asimilación, la retribución anual resultante y, en su caso, la existencia del complemento garantía. Se abrirá un periodo de consultas individuales para aclaraciones, sin que ello suponga apertura de un proceso de negociación colectiva distinto del previsto en este convenio.

7. Procedimiento de discrepancias. Las discrepancias de interpretación y aplicación del presente régimen de clasificación profesional se someterán a la Comisión Paritaria de Grupos Profesionales, acordando las partes negociadoras del convenio que las solicitudes de revisión no podrán presentarse hasta el momento de finalización de las tareas de evaluación y valoración de puestos de trabajo enunciada. Finalizado este proceso, siempre que la Comisión Paritaria certifique la imposibilidad de resolver las discrepancias, cualquiera de las partes podrá acudir a los procedimientos de mediación de la Fundación SIMA, sin perjuicio de las acciones que en Derecho pudieran corresponder.

8. Salvaguarda organizativa. Lo dispuesto en este régimen transitorio se entenderá sin perjuicio de las facultades de dirección y organización del trabajo de la empresa (artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores) y de la movilidad funcional (artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores), no constituyendo reconocimiento de derechos de promoción automática distintos de los expresamente previstos ni consolidación del método transitorio más allá de su período de vigencia.