RESOLUCIÓN 36C/2024, de 15 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Comercio Ópticas.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Comercio Ópticas (Código número: 31002155011999), con entrada en este Registro con fecha 27 de enero de 2024, suscrito con fecha 12 de enero de 2024, entre la representación empresarial (Asociación de Comercio de Ópticas de Navarra) y sindical (ELA, UGT Y LAB).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo del Sector Comercio Ópticas (Código número: 31002155011999).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero. Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 15 de febrero de 2024.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

Convenio Colectivo del Sector Comercio Ópticas (PDF).

F2402910

Convenio Colectivo del Sector Comercio Ópticas

Boletín Oficial de Navarra número 52, de 12 de marzo de 2024

Fecha de entrada en el Registro: 27 de enero de 2024 Código número: 31002155011999

COMERCIO DE ÓPTICAS DE NAVARRA PARA LOS AÑOS 2021-2025

CAPÍTULO PRELIMINAR

Articulo 1. Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo se concierta por la parte económica, por la Asociación de empresarios del sector de ópticas de Navarra (AESON) y por la parte social, por los representantes de las centrales sindicales ELA, LAB y UGT.

CAPÍTULO I.–CONDICIONES GENERALES

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y empresas que, prestando servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad Foral de Navarra, tengan o no su domicilio social en esta Comunidad y estén dedicados al comercio de óptica al detalle, cualquiera que sea su ubicación, incluidas las grandes superficies y los centros comerciales, con sus talleres anejos de montaje, manipulación, mantenimiento, reparación y oficinas, en su caso. Asimismo, será de aplicación para aquellos comercios que, sin ser específicamente ópticas, se dediquen como actividad principal a la venta de gafas de sol.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, surtiendo efectos desde el día 1 de enero de 2021 hasta el día 31 de diciembre del año 2025.

Ello no obstante, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado antes de su vencimiento, o cualquiera de sus prórrogas, por una de las partes, con una antelación mínima de un mes y por comunicación escrita a la otra parte. Una vez denunciado el convenio se mantendrá en vigor hasta que no se alcance un acuerdo para su renovación total o parcial.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables y absorbibles, desde la entrada en vigor del mismo, en su totalidad y en cómputo anual con las mejoras de cualquier índole que vengan disfrutando los trabajadores, en cuanto éstas superen la cuantía total del Convenio, así como con las mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, sea cual fuere su concepto.

Artículo 5. Garantía personal.

Se respetarán a todos los trabajadores las condiciones más beneficiosas que tengan reconocidas a título personal o, en su caso, mediante acuerdo colectivo, en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos por este Convenio Colectivo en cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO II.–ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización.

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

Artículo 8. Pluralidad de funciones.

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

CAPÍTULO III.–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9. Clasificación profesional: grupos profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

Sistema de clasificación: Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado Grupo Profesional, que determinará la clasificación organizativa de cada trabajador.

Grupos Profesionales.

–Grupo Profesional I:

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

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

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

- Peón.
- Mozo de tienda.
- Mozo de taller.
- Mozo de almacén.
- Personal de limpieza.
- Aprendiz de segundo año.
- Aprendiz de primer año.

–Grupo Profesional II:

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

2. Formación.–Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o FPI.

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

- Auxiliar Administrativo de 2.ª
- Peón especializado.

–Grupo Profesional III:

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

2. Formación.–Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a EGB o FPI, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

- Auxiliar administrativo de 1.ª

- Ayudante de tienda.
- Auxiliar de caja.
- Ayudante de taller.
- Auxiliar de almacén.
- Conserje.
- Ascensorista.
- Repartidor.

–Grupo Profesional IV:

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

2. Formación.–Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FPII, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

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

- Oficial 2.ª
- Administrativo.
- Dependiente de 2.ª
- Montador de 2.ª de taller.
- Cajero.
- FP Óptica y audioprotesista.
- Óptico diplomado en prácticas de primer año.

–Grupo Profesional V:

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

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

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

- Oficial de 1.ª Administrativo.
- Dependiente de 1.ª
- Montador de 1.ª de taller.
- Encargado de almacén.
- Programador.
- Óptico diplomado en prácticas de segundo año.

–Grupo Profesional VI:

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

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

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

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

- Jefe de Sección.
- Encargado de taller.
- Optometrista.
- Óptico diplomado.
- Contactólogo
- Óptico diplomado.
- Dependiente mayor.

–Grupo Profesional VII:

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

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

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

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

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

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

- Jefe Superior.
- Encargado general de tienda o establecimiento.

–Grupo Profesional 0:

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

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

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

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

- Director.
- Óptico Diplomado.
- Responsable Técnico.

CAPÍTULO IV.–TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 10. Jornada de trabajo.

1. La jornada de tendrá una duración máxima de cuarenta horas semanales de promedio, en cómputo anual, sin que pueda exceder de 1.738 horas anuales de trabajo efectivo durante el año 2024 y de 1732 en el año 2025. En el año 2026 la jornada de trabajo será de 1726 horas, sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la Empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo en las condiciones precisas para la prestación del mismo.

En las jornadas continuadas, se establecerá un tiempo de descanso de una duración mínima 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 de Empresas con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de los trabajadores para la comida, no tendrá la consideración de jornada continuada.

En las jornadas reducidas, el cálculo de la jornada correspondiente se realizará también en cómputo anual y, en su caso, por la totalidad del periodo a trabajar durante el ejercicio correspondiente.

Artículo 11. Calendario laboral.

En cada empresa o centro de trabajo se confeccionará un calendario laboral anual para la distribución de la jornada de trabajo.

Por acuerdo con los representantes de los trabajadores, en el calendario laboral, las empresas podrán establecer, por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución irregular deberá respetar el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, así como el día y medio de descanso semanal, y no deberá superar las nueve horas diarias de trabajo efectivo. Solo se podrá modificar el calendario y hasta el 10% de la jornada establecida para cubrir bajas por enfermedad, licencias y permisos retribuidos.

En aquellos supuestos en que la distribución de la jornada contemple la apertura de la tarde de los sábados, las partes establecerán, de común acuerdo, los sistemas compensatorios. La compensación económica por este concepto, sin perjuicio del respecto al descanso mínimo establecido, en ningún caso será inferior a 4 euros por hora efectiva trabajada a partir de las 15:00 horas y será

actualizada conforme a los incrementos generales del convenio. Se respetarán aquellas compensaciones que pudiesen existir anteriormente en las empresas y que fuesen más beneficiosas para la plantilla. En los casos en que abonen cantidades por conceptos vinculados a la disponibilidad que incluyan el trabajo en sábado por la tarde y sean superiores al resultante de aplicar ese importe se seguirán manteniendo en los mismos términos.

En aquellas empresas de cinco o más empleados de plantilla, se disfrutarán de 3 fines de semana (sábados y domingo) completos al año. Estos fines de semana se definirán personalmente en concordancia con los criterios directivos y organizativos que establezca la Empresa.

Además, será festivo el Sábado Santo para todos los trabajadores del sector.

Artículo 12. Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, de acuerdo con el calendario laboral de la empresa.

El trabajo en domingos y festivos tendrá la consideración de horas extras (voluntarias) y serán retribuidas o compensadas al doble del valor de la hora ordinarias

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

Artículo 13. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán, conforme al Calendario laboral, de unas vacaciones anuales retribuidas, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Las vacaciones serán de 32 días naturales, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, pudiendo la Empresa excluir del periodo de disfrute aquellos de máxima actividad.

b) En caso de desacuerdo entre las partes para el disfrute de las mismas, se distribuirán en dos bloques, de dieciséis días a voluntad del trabajador y de otros dieciséis días cuando lo desee la empresa.

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

d) En los supuestos previstos en los párrafos dos y tres del art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, el disfrute de vacaciones pendientes del año natural anterior se limitará a 30 días naturales o los días que hubieran quedado pendientes de disfrutar hasta alcanzar dicha cifra.

Artículo 14. Permisos.

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

a) Dieciocho días naturales, en caso de matrimonio, o en caso de inscripción en el registro de parejas de hecho siempre que convivan en el mismo domicilio, (matrimonio o inscripción en el registro). En todo caso, para poder disfrutar uno de los miembros de un nuevo permiso, deberá haber transcurrido un periodo mínimo de cuatro años desde la anterior solicitud.

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

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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Tres días en caso de fallecimiento de los padres, hijos y cónyuge del trabajador, dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

e) Tres días en los casos de nacimiento o de adopción de hijo, a contar desde la entrega de éste, teniendo en cuenta que dos de los tres días del permiso serán laborables.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia o reducción de la jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho derecho se podrá acumular en 12 días hábiles que deberán disfrutarse al término del periodo de descanso de maternidad.

h) Un día laborable de libre disposición, dentro del año natural, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, preavisando a la empresa al menos con siete días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, con el tope máximo de un solo trabajador por cada centro de trabajo.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa. No se considerará a efectos indemnizatorios lo percibido del organismo o entidad pública en concepto de dietas y desplazamientos.

k) Por tiempo de hasta 10 horas al año, en caso de acompañamiento a la consulta del médico de cabecera o especialista, cuando se trate de parientes del trabajador hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, debiendo mediar el oportuno justificante y el preaviso máximo posible.

Todos los permisos aquí reconocidos tendrán plena vigencia a partir de la publicación del presente convenio.

El disfrute de los permisos recogidos desde el aparado a) hasta el e) se realizará a partir del primer día hábil siguiente al hecho causante.

En los casos de los permisos establecidos en los apartados c), d) y e), si fuese necesario hacer un desplazamiento de más de 150 km, (tomados desde el punto que resulte más próximo al destino, entre el centro de trabajo o el domicilio del trabajador), el permiso se ampliará en dos días.

Artículo 15. Conciliación de la vida laboral y familiar.

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

En todo caso, cuando coincidan dos o más personas en situación de reducción de jornada por guarda legal y se produzcan dificultades organizativas acreditadas por la empresa, entre los criterios que se utilicen para la ordenación de la jornada de reducción, si no es posible simultanearlas, no se utilizarán el criterio de antigüedad en la empresa o de haber disfrutado de la reducción en primer lugar

CAPÍTULO V.–CONTRATACIÓN

Artículo 16. Contrato de trabajo en prácticas.

Ámbito.–Para todos los trabajadores en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resultan de aplicación.

Duración.–Mínimo seis meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de dos años. La duración mínima de cada prorroga será de seis meses.

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

Artículo 17. Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

a) La retribución del contrato para la formación en alternancia será del 70% el primer año y del 75% el segundo respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

b) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse con una duración máxima de 1 año. La retribución será la correspondiente al 75% del grupo profesional correspondiente. El periodo de prueba no excederá de un mes.

Artículo 18. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

El contrato de duración determinada regulado en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses.

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial y horas complementarias.

En la formalización del contrato a tiempo parcial se establecerá obligatoriamente el centro de prestación de trabajo, así como el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución correspondiente.

1. Horas complementarias pactadas.–El trabajador y el empresario podrán pactar, siempre que sea por escrito y en el modelo oficial establecido, la realización de horas complementarias que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial. Sólo cuando exista ese pacto el empresario podrá exigir la realización de horas complementarias.

El pacto deberá recoger el número de horas complementarias. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) La atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal;

b) Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria;

c) Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

2. Horas complementarias voluntarias.–El supuesto de contratos a tiempo parcial indefinido con jornada no inferior a diez horas, conforme a lo dispuesto en el art. 12.5 g) del E.T., las empresas podrán ofertar a los trabajadores la realización de horas complementarias voluntarias hasta el 30% de la jornada pactada.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Artículo 20. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, sin exceder de los siguientes plazos:

–Grupos profesionales: 0, VII, VI: Seis meses.

–Resto personal: Dos meses.

Artículo 21. Preavisos.

El trabajador con contrato indefinido deberá preavisar por escrito al empresario, con una antelación mínima de quince días, antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo. Dicho preaviso será de cuarenta y cinco días, al menos, en el caso de personal técnico y titulado (Niveles VI, VII y 0) y Ópticos de cualquier nivel. En caso contrario, se le descontará al trabajador, en el momento de su liquidación, tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

Cuando el cese responda a la finalización de un contrato de duración superior a seis meses, la empresa deberá comunicarlo al trabajador con una antelación de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo que se pacte mutuamente. En caso contrario, el empresario deberá abonar los días de retraso en el preaviso, en la liquidación de finiquito del trabajador.

CAPÍTULO IV.–CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 22. Conceptos retributivos.

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

a) Salario base.

b) Complementos salariales.

b) Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 23. Salario base.

Será el establecido, para cada grupo y categoría profesional, en las Tablas Salariales del Anexo I, que tendrá la consideración de salario base mínimo del sector.

1. Los incrementos salariales serán los siguientes:

a) Año 2022: Con efectos del 1 de enero de 2022 las tablas se incrementarán en un 3,5% sobre los salarios de tablas establecidos al 31 de diciembre de 2020, quedando establecidos conforme a las Tablas Salariales reflejadas en el Anexo número I.

b) Año 2023: El incremento salarial será equivalente al 5,7% sobre los salarios de tablas de 2022.

c) Año 2024: Para todo el ejercicio 2024 las tablas se incrementarán en resultado del IPC nacional de 2023.

d) Año 2025: El incremento de las tablas será del IPC nacional del 2024.

La comisión paritaria del convenio se reunirá, tan pronto como se conozca el dato del IPC, para redactar y publicar las tablas anuales de cada año.

No obstante, lo dispuesto para los incrementos generales de tablas de convenio, se establecerá un incremento del 2,5% del salario correspondiente a los grupo I, II y III del convenio que se aplicará a las tablas del año 2026, sin que ese incremento de lugar a ningún tipo pago con efecto retroactivo.

e) Los atrasos de salarios que se produzcan hasta la entrada en vigor de este convenio se liquidarán a partir de su publicación, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional 1ª respecto a su forma de cálculo y compensación.

Artículo 24. Complementos salariales.

Los complementos del salario base estarán fijados en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. No tendrán el carácter de consolidables los complementos del salario vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Artículo 25. Complemento o plus personal de convenio.

Se mantendrá en vigor, a título personal, las cantidades que, en virtud de la aplicación del anterior sistema del plus de antigüedad, previsto en la derogada Ordenanza Nacional de Trabajo en el Comercio, vinieran percibiendo los trabajadores a 31 de diciembre de 1997. El concepto de Plus Personal de Convenio no será en ningún caso compensable ni absorbible. Dicho complemento de antigüedad o Plus Personal de Convenio única y exclusivamente se devengará y será abonable al trabajador que haya sido contratado por la empresa con anterioridad al 31-12-1997, ya que así se pacta expresamente, al cual se le aplicará el incremento salarial pactado en este Convenio.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

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

a) Beneficios, que se abonará antes del 31 de marzo de cada año, pudiendo la empresa prorratearla mes a mes, en cada una de las doce pagas ordinarias.

b) Julio, que se abonará antes del 6 de julio de cada año.

c) Navidad, que se abonará el 22 de diciembre de cada año.

Las citadas gratificaciones extraordinarias serán de un mes de salario base, más plus personal de convenio.

Artículo 27. Dietas y desplazamientos.

Se establece una media dieta de 13,50 euros y una dieta entera de 27 euros para aquellos trabajadores que, por necesidades de la Empresa, hayan de desplazarse de su centro de trabajo habitual, siempre que el desplazamiento les impida efectuar la comida en su domicilio.

Aquellos trabajadores que se encuentren afectados por lo establecido anteriormente tendrán derecho a la compensación del mayor gasto que le suponga dicho desplazamiento. Si resulta necesaria la utilización del vehículo propio, se compensará con la cantidad de 0,34 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 29. Complemento en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal, por cualquier contingencia, incluido el caso de riesgo durante el embarazo, las empresas complementarán la cantidad que se percibe de la seguridad social hasta la retribución total del salario fijo de cada trabajador y por un período máximo de doce meses. Lo dispuesto en el párrafo precedente, con excepción del caso de riesgo durante el embarazo, sólo será válido para los dos primeros procesos que se produzcan por incapacidad temporal dentro de cada año natural, sea cual fuere la duración de estos. Para sucesivos procesos, el complemento operará del mismo modo, pero a partir del mes siguiente a la fecha de la baja de cada proceso y con el mismo límite de doce mensualidades.

Se respetarán a los trabajadores, a título personal, las condiciones más beneficiosas que tengan reconocidas en este concepto a la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO VII.–RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Clases de faltas y potestad sancionadora.

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

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

Artículo 30. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de quince minutos en un mes.

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

3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de Empresa.

4. No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

10. Utilización de ordenadores y correo electrónico de la empresa para fines personales o en horas de trabajo.

Artículo 32. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la ausencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada, o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo, o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas, podrá ser calificada como muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Será conducta laboral sancionable, con falta grave o muy grave de acuerdo con lo establecido en los dos apartados anteriores, el incumplimiento grave y culpable por el trabajador de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos materiales en útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto, malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición de jerarquía, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

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

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

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

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

16. El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta o proposición de orden sexual que, por la manera de producirse, atente contra la libertad o la intimidad de la persona que lo padece.

17. La agresión verbal o física de los superiores o de los propios compañeros de trabajo, con clara intención de carácter psicológico sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

18. El acceso a programas informáticos y bases de datos de gestión, administración, ventas o clientes, ajenas al contenido y obligaciones propias del puesto de trabajo, sin autorización de la empresa.

Artículo 33. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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

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

3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo, cuándo la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 34. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para:

–Faltas leves, a los diez días.

–Faltas graves, a los veinte días.

–Faltas muy graves, a los sesenta días.

Todos ellos 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 VIII.–OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 35. Derechos sindicales.

Quedan reconocidos a los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa los derechos sindicales establecidos en la legislación laboral vigente, con las particularidades siguientes.

Se reconoce un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del comité o delegados en cada empresa, para el ejercicio de sus funciones sindicales, según la escala siguiente:

–Hasta 6 trabajadores: 15 horas.

–De 7 a 100 trabajadores: 20 horas.

–De 101 a 500 trabajadores: 35 horas.

–De 501 en adelante: 40 horas.

Artículo 36. Excedencias.

A) Siempre que trabajen ambos cónyuges, uno de ellos podrá obtener excedencia por paternidad o maternidad. Durante el primer año de la misma tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La citada excedencia no podrá ser superior a tres años,

tanto cuando el hijo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo.

B) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo máximo de dos años, durante los cuales se le reservará el puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

C) En ambos casos anteriores, el/la trabajador/a acogido/a a la misma, que no solicite su reingreso con dos meses de antelación al plazo concedido de dicha excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

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

Artículo 37. Jubilación anticipada y contrato de relevo.

El trabajador que tuviera derecho a acceder a la jubilación tendrá derecho a jubilarse parcialmente a tal fin, la empresa deberá concertar un contrato de relevo con trabajador adecuado, en concordancia con la normativa vigente en la materia.

No obstante, el derecho aquí reconocido se ajustará a las siguientes reglas y limitaciones:

a) El trabajador deberá realizar su solicitud de jubilación parcial con al menos una antelación de tres meses.

b) La empresa no tendrá la obligación de facilitar el acceso a la jubilación parcial, si no han transcurrido al menos seis meses desde la última jubilación de similares características producida en la empresa.

c) La opción aquí reconocida sólo será válida cuando la retribución de tablas del trabajador relevista alcance el 65% de la real del trabajador jubilado parcial. En caso contrario será necesario el mutuo acuerdo de las partes

d) En todo caso el porcentaje de jornada a realizar por el trabajador relevado será propuesto por la empresa

d) El derecho se mantendrá conforme a la legislación anterior en los supuestos de empresas y trabajadores acogidos a planes de jubilación.

e) La comisión del convenio podrá modificar lo ahora acordado durante la vigencia del convenio en el caso de que se modifique la legislación vigente sobre el derecho a la jubilación parcial anticipada y el contrato de relevo.

Artículo 38. Seguro colectivo.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a contratar un seguro de accidente, sea o no laboral, así como el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo, para el caso de invalidez permanente absoluta o muerte, para todos los trabajadores afectados por este Convenio, debiendo ser el capital asegurado para la cobertura de dichos riesgos de 36.000 euros por cada trabajador, durante el período de vigencia de este Convenio.

Los riesgos que se produzcan, con ocasión o como consecuencia de accidente de trabajo, se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

1. Muerte.

2. Invalidez permanente absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.

Aquellas empresas que hubieran concertado dicho seguro, y estuvieren al corriente de pago de la oportuna prima, quedarán excluidas expresamente de cualquier reclamación que pudieran presentar los afectados, caso de que el siniestro fuera rechazado por la entidad aseguradora.

Lo establecido en el presente artículo no será de aplicación en las empresas que tengan establecido, o establezcan, con sus trabajadores sistemas de protección, individuales o colectivos, superiores al aquí fijado, que se respetarán, o fondos de pensiones.

Artículo 39. Formación.

Con el fin de facilitar la asistencia de los trabajadores a centros de formación que redunden en la cualificación y competitividad de trabajadores y empresas, se establece que las horas destinadas a dicha formación computarán como jornada real de trabajo.

Por tanto, la asistencia a los cursos de formación correspondientes será obligatoria para los trabajadores, siempre que coincida con el horario de trabajo, por el contrario los que se celebren fuera del horario laboral serán siempre voluntarios y las condiciones y compensaciones, en su caso, serán pactadas entre las partes.

Artículo 40. Seguridad y salud en el trabajo.

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

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad 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 normativas concordantes. 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.

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

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

Los Delegados de Prevención tendrán derecho a un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 41. Medio ambiente.

La empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades y sin alterar la organización del trabajo, la realización de acciones que vayan en la línea de la mejora medioambiental, como campañas de sensibilización, formación, etc. Todo ello teniendo en cuenta la legislación vigente en esta materia y siempre que las circunstancias lo permitan.

Artículo 42. Comisión Mixta.

A los efectos del presente Convenio Colectivo y de lo dispuesto en el art. 85.3 del E.T. para dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se acuerda la constitución de una Comisión Mixta de interpretación del Convenio.

Serán vocales de la misma los representantes de las centrales sindicales y de las patronales firmantes del Convenio Colectivo que hayan formado parte de la Comisión deliberante, en número

de al menos tres por cada parte. La Comisión Mixta, si se considera oportuno, tendrá un presidente elegido por las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto. En especial, resolverá, mediante acuerdo de obligado cumplimiento para empresas y trabajadores, en un plazo máximo de siete días, las reclamaciones que se susciten sobre el adecuado encuadramiento de los trabajadores en el nivel profesional correspondiente.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.

e) Velará por la aplicación de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Cuantas otras actividades y funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes, en la forma y con los alcances regulados en dichos textos legales.

La citada Comisión se reunirá, al menos, una vez cada seis meses.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen previamente a cualquier información a las partes discrepantes.

La comisión deberá resolver en un plazo máximo de 15 días sobre las sobre las materias cuyo conocimiento tenga atribuido legalmente. Las comunicaciones deberán presentarse ante cualquiera de las partes firmantes de este acuerdo.

Artículo 43. Cláusula de descuelgue.

Las empresas que, a consecuencia de pérdidas reiteradas durante dos años sucesivos, con el V.º B.º de los Delegados o miembros del Comité, decidan descolgarse del cumplimiento del presente Convenio, podrán hacerlo dentro de los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, siempre de común acuerdo con sus trabajadores. Si la empresa no dispusiera de representación sindical deberán seguirse los trámites del art. 41 del E.T. En caso de imposibilidad de llegar a un acuerdo se someterán al dictamen de la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de siete días para pronunciarse, y en caso de no haberse alcanzado un acuerdo, a los procedimientos propios del Tribunal Laboral de Navarra en los términos que se establecen en los párrafos siguientes.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Asimismo, para poder someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional o Autonómica se requerirá el acuerdo mayoritario de cada una de las partes.

En defecto de pacto en contrario sobre la forma y alcance de la recuperación de condiciones del Convenio las empresas tendrán la obligación de retrotraer los salarios al momento de vigencia del Convenio Colectivo o de los Convenios Colectivos de los que se hubieren descolgado, en el momento en que la empresa obtuviera rentabilidad y capacidad para hacer frente al pago de los salarios no abonados, que hubieren correspondido a los trabajadores.

El derecho a la reclamación de estas cantidades no iniciará su prescripción hasta el momento en que la empresa obtenga el primer balance de situación positivo, en términos que le permitan hacer frente en todo o en parte a la deuda así reconocida.

Artículo 44. Cláusula de adhesión.

Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación. Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal. Sirve por lo tanto esta cláusula como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 45. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación.

Artículo 46. Ley Orgánica de protección de datos.

Dado que las empresas de este sector se encuentran encuadradas dentro del sector de la salud, los datos recabados a sus clientes pudieran ser del máximo nivel de protección y confidencialidad, por ello las personas trabajadoras tienen y asumen la obligación de guardar secreto y preservar el deber de confidencialidad de toda la información de la empresa a la que tengan acceso, especialmente la información relativa a personas físicas recogida en los ficheros de datos personales. Esta obligación subsistirá aun después de finalizada la relación laboral.

Artículo 47. Estructura de la negociación colectiva.

Los firmantes de este acuerdo, en base a lo establecido en el artículo 83.2 del E.T., acuerdan que las materias negociadas en el convenio colectivo de comercio de ópticas de Navarra tendrán preferencia aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo colectivo de carácter estatal vigente o que pueda firmarse en el futuro, y que afecte al ámbito de aplicación de este convenio.

A estos efectos las materias reguladas en el convenio de comercio de ópticas de Navarra se consideran propias y exclusivas del ámbito autonómico y en consecuencia, reservadas a dicho ámbito sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.4 del E.T.

Igualmente, acuerdan que las materias negociadas en este convenio tendrán prioridad aplicativa sobre los convenios de empresa con excepción de las materias reservadas en el artículo 84.2 del E.T.

En materia de duración de la jornada anual se establece la prioridad absoluta del convenio sectorial y en relación a los conflictos de concurrencia entre convenios de empresa y el sectorial de Navarra, se estará a lo establecido en el párrafo siguiente:

Aquellas empresas que, por aplicación de un convenio de ámbito diferente al sectorial de Navarra, abonasen un salario inferior al establecido en las tablas salariales vigentes en el autonómico, vendrán obligadas a aplicar una jornada laboral anual de máxima de 1.550 horas”.

Artículo 48. Medidas en materia de igualdad y planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas de más de 50 trabajadores estarán obligadas a elaborar un plan de igualdad conforme a los términos del anexo II de este convenio.

Cláusula adicional.

1.º Para el cálculo de los atrasos se tendrán en cuenta todas las cantidades abonadas por las empresas a cuenta de convenio desde el año 2020. Las empresas podrán deducir el importe total abonado a cuenta de convenio o concepto equivalente durante todo ese periodo del importe que se genere por la aplicación de los incrementos pactados para 2022, 2023 y, en su caso, 2024. No obstante, los trabajadores nunca quedarán obligados a la devolución de ningún importe en caso de que el saldo final les resultara negativo.

Disposición transitoria 1.ª

La compensación establecida en este convenio para el trabajo en sábados por la tarde será efectiva desde el 1 de enero de 2024.

ANEXO I.–TABLAS SALARIALES AÑO 2022, 2023 Y 2024

Tabla Ópticas de Navarra año 2022

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS PROFESIONALES	MENSUAL	ANUAL
0	Director, óptico diplomado-responsable técnico	1.961,86	29.427,90
VII	Jefe superior, encargado general de tienda o establecimiento	1.793,74	26.906,02
VI	Jefe de sección, encargado de taller, optometrista-óptico diplomado, contactólogo-óptico diplomado, dependiente mayor	1.625,55	24.383,33
V	Oficial de primera administrativo, dependiente de primera, montador de primera de taller, encargado de almacén, programador, óptico diplomado en prácticas de segundo año	1.457,37	21.860,64
IV	Oficial de segunda administrativo, dependiente de segunda, cajero, montador de segunda de taller, F.P. óptica y audioprotesista, óptico diplomado en prácticas de primer año	1.401,35	21.020,18
III	Auxiliar administrativo de primera, ayudante de tienda, auxiliar de caja, ayudante de taller, auxiliar de almacén, conserje, ascensorista, repartidor	1.345,27	20.179,06
II	Auxiliar administrativo de segunda, peón especializado	1.345,27	20.179,06
I	Peón, mozo de tienda, mozo de taller, mozo de almacén, limpieza	1.345,27	20.179,06

Tabla Ópticas de Navarra año 2023

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS PROFESIONALES	MENSUAL	ANUAL
0	Director, óptico diplomado-responsable técnico	2.073,69	31.105,29
VII	Jefe superior, encargado general de tienda o establecimiento	1.895,98	28.439,66
VI	Jefe de sección, encargado de taller, optometrista-óptico diplomado, contactólogo-óptico diplomado, dependiente mayor	1.718,21	25.773,18
V	Oficial de primera administrativo, dependiente de primera, montador de primera de taller, encargado de almacén, programador, óptico diplomado en prácticas de segundo año	1.540,44	23.106,70
IV	Oficial de segunda administrativo, dependiente de segunda, cajero, montador de segunda de taller, F.P. óptica y audioprotesista, óptico diplomado en prácticas de primer año	1.481,23	22.218,33
III	Auxiliar administrativo de primera, ayudante de tienda, auxiliar de caja, ayudante de taller, auxiliar de almacén, conserje, ascensorista, repartidor	1.421,95	21.329,27
II	Auxiliar administrativo de segunda, peón especializado	1.421,95	21.329,27
I	Peón, mozo de tienda, mozo de taller, mozo de almacén, limpieza	1.421,95	21.329,27

Tabla Ópticas de Navarra año 2024

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS PROFESIONALES	MENSUAL	ANUAL
0	Director, óptico diplomado-responsable técnico	2.137,97	32.069,55
VII	Jefe superior, encargado general de tienda o establecimiento	1.954,76	29.321,29
VI	Jefe de sección, encargado de taller, optometrista-óptico diplomado, contactólogo-óptico diplomado, dependiente mayor	1.771,47	26.572,15
V	Oficial de primera administrativo, dependiente de primera, montador de primera de taller, encargado de almacén, programador, óptico diplomado en prácticas de segundo año	1.588,20	23.823,00
IV	Oficial de segunda administrativo, dependiente de segunda, cajero, montador de segunda de taller, F.P. óptica y audioprotesista, óptico diplomado en prácticas de primer año	1.527,14	22.907,10
III	Auxiliar administrativo de primera, ayudante de tienda, auxiliar de caja, ayudante de taller, auxiliar de almacén, conserje, ascensorista, repartidor	1.466,03	21.990,48
II	Auxiliar administrativo de segunda, peón especializado	1.466,03	21.990,48
I	Peón, mozo de tienda, mozo de taller, mozo de almacén, limpieza	1.466,03	21.990,48

ANEXO II.–PLAN DE IGUALDAD

Se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad acordado en el convenio colectivo publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 54, de 20 de marzo de 2019.

RESOLUCIÓN 86C/2025, de 23 de abril, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del Convenio colectivo de Comercio de Ópticas para Navarra.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del Convenio colectivo de Comercio de Ópticas para Navarra (código número 31002155011999), que ha tenido entrada en este registro con fecha 14 de abril de 2025, suscrito con fecha 18 de marzo de 2025 por la representación empresarial y sindical.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.–Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 23 de abril de 2025.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ÓPTICAS PARA NAVARRA

En Pamplona a 18 de marzo de 2025 se reúnen las Entidades y Representantes que a continuación se relacionan.

Representación Empresarial.

–Por la Asociación de Comercio de Ópticas de Navarra:

• Don Iñaki Ucar Bilbao.

• Don Oriol Maza.

Representación Social.

–Por ELA:

• Pablo Sánchez González.

• Fernando Pozueta Fernández.

–Por Unión General de Trabajadores (UGT):

• Doña Amaia Villanueva Fernández.

–Por LAB:

• Nerea Lizaso Sánchez.

Las partes que han sido firmantes del convenio colectivo de Comercio de Ópticas para Navarra, se reconocen capacidad para formular la tabla de salarios que permanecerá vigente para todo el año 2025 y a tal fin,

ACUERDAN:

1.–Se aprueba la tabla salarial para el año 2025 que ha sido redactada conforme al incremento del IPC real del año 2024.

2.–Solicitar del Departamento correspondiente del Gobierno de Navarra se proceda a su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para general conocimiento y a su archivo en el registro destinado a tal fin. a esos efectos se faculta a don Juan Ramón Doral Brun, para su registro y depósito.

No habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta que se firma por los asistentes, en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento.

TABLA ÓPTICAS DE NAVARRA AÑO 2025

GRUPO	CATEGORIAS PROFESIONALES		
0	Director, óptico diplomado-responsable técnico	2.197,83	32.967,50
VII	Jefe superior, encargado general de tienda o establecimiento	2.009,49	30.142,40
VI	Jefe de sección, encargado de taller, optometrista-óptico diplomado, contactólogo-óptico diplomado, dependiente mayor	1.821,07	27.316,07
V	Oficial de primera administrativo, dependiente de primera, montador de primera de taller, encargado de almacén, programador, óptico diplomado en prácticas de segundo año	1.632,67	24.490,04
IV	Oficial de segunda administrativo, dependiente de segunda, cajero, montador de segunda de taller, F.P. óptica y audioprotesista, óptico diplomado en prácticas de primer año	1.569,90	23.548,50
III	Auxiliar administrativo de primera, ayudante de tienda, auxiliar de caja, ayudante de taller, auxiliar de almacén, conserje, ascensorista, repartidor	1.507,08	22.606,18
II	Auxiliar administrativo de segunda, peón especializado	1.507,08	22.606,18
I	Peón, mozo de tienda, mozo de taller, mozo de almacén, limpieza	1.507,08	22.606,18

F2506155