



RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta de fecha 6 de octubre de 2022, en la que se acuerda la modificación del Convenio Colectivo del sector "Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz". (2023060102)

Visto el texto del Acta de 6 de octubre de 2022, de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de sector "Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz" -código de convenio 06001615012007-, publicado en el DOE n.º 192, de 5 de octubre de 2022, en el que se acuerda la modificación del Convenio Colectivo, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018 de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción de la citada Acta en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 23 de diciembre de 2022.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE COMERCIO DE ÓPTICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

En Badajoz, a 6 de octubre de 2022, se reúnen en la sede de Comisiones Obreras por una parte la representación sindical CCOO y UGT y por otra parte la Asociación de empresarios de Ópticas de Badajoz.

En representación de las partes comparecen:

Por CCOO:

Carmen Suárez Fornelino.

Valentina Tarriño Pastor.

Por U.G.T:

Teresa Hernández Alcón.

Por ÓPTICA:

Cristina García Sánchez y Antonio Trejo Mira.

Asesor: Luis Revello Gómez.

Abierta la sesión las partes acuerdan modificar los artículos que se detallan a continuación, quedando con el siguiente redactado.

Artículo 16. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

Ámbito: para todas las personas trabajadoras en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resultasen de aplicación.

La duración del contrato será de un mínimo de seis meses y un máximo de un año.

Retribución: para aquellas categorías cuya retribución específica no esté contemplada en la tabla salarial en su condición de prácticas, el salario será del 80% del salario fijado en la tabla salarial para la categoría o grupo correspondiente, durante el primer año y el 90% para el segundo año. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

**Artículo 17. Contrato de formación en alternancia.**

Ámbito: se podrá celebrar con personas que carezcan de cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, regulado en el art 11.3 del ET.

Número de contratos que podrán realizarse: En centros de trabajo de hasta 5 personas trabajadoras: 1 persona en formación.

En centros de trabajo a partir de 6 personas trabajadoras, si existe plan formativo de empresa o ésta acogida a uno agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10% de la plantilla.

Duración: mínima seis meses, máximo dos años.

Tiempo dedicado a la formación: no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

Retribución: Percibirán el salario correspondiente al nivel 4 de la tabla salarial Anexa en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras y empresas, que presten servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Badajoz, que estén dedicados al comercio de óptica, incluidos las que dependan de empresas cuyos domicilios sociales estén situados en distintas provincias, estén dedicadas al comercio de óptica, cualquiera que sea su ubicación.

También se incluyen las grandes superficies y centros comerciales, con sus talleres anejos de montaje, manipulación, mantenimiento y reparación.

Artículo 13. Vacaciones.

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

Las vacaciones serán de treinta días naturales, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras o éstas en ausencia de



aquéllos. Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el periodo de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras o éstas en ausencia de aquéllas, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los periodos indicados. Dicho periodo de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos periodos, uno de verano comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y otro el resto del año. El periodo o periodos de vacaciones comenzarán siempre en días laborales.

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 se disfrutará de la parte proporcional correspondiente.

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

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, o con situación de maternidad o paternidad) que imposibilite a las personas trabajadoras disfrutar total o parcialmente de sus vacaciones, durante el año natural que le corresponda, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalizado su periodo de Incapacidad. En consecuencia, si durante el tiempo de vacaciones anuales, la persona trabajadora cae en situación de cualquier modalidad de Incapacidad Temporal, tendrá derecho a disfrutar en un momento posterior los días de vacaciones que aún no tenga agotado y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya generado el derecho.

Artículo 37. Excedencias.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por



adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, las personas trabajadoras que atiendan a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida. Cuando se trate de padres, cónyuge o hijos con ingresos inferiores a dos veces el SMI, puede aplicarse un año más. La excedencia prevista en estos apartados constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que la persona trabajadora se encuentre en situación de excedencia de acuerdo con lo que establece este artículo se computa a efectos de antigüedad. Se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional; por esta razón. La empresa la convocará, especialmente con motivo de la reincorporación. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su lugar de trabajo. Transcurrido el plazo, la reserva queda referida a un lugar de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La solicitud de reingreso se efectuará necesariamente por escrito.

La empresa está obligada a subscribirse con el oportuno aviso de recepción de la comunicación mencionada.

2. La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

A ningún efecto se computará como antigüedad el tiempo que las personas trabajadoras permanezcan en esta situación.

Se perderá el reingreso en la empresa si no fuera solicitado por la persona interesada 15 días antes de expirar la excedencia.



Se acuerda autorizar a Carmen Suárez Fornelino, para efectuar los trámites necesarios en la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura a efectos de registro y publicación de actas.

Por CCOO:

CARMEN SUÁREZ FORNELINO

VALENTINA TARRIÑO PASTOR

Por U.G.T:

TERESA HERNÁNDEZ ALCÓN

Por ÓPTICA:

CRISTINA GARCÍA SÁNCHEZ

ANTONIO TREJO MIRA

Asesor:

LUIS REVELLO GÓMEZ