



*RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2025, 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 texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector comercio de ópticas de la provincia de Badajoz. (2025060759)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector comercio de ópticas de la provincia de Badajoz –código de convenio 06001615012007- que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras.

Y 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, 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,

ACUERDA:

**Primero.** Ordenar su inscripción 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, 26 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,  
PILAR BUENO ESPADA



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE ÓPTICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ PARA LOS AÑOS 2023/2024/2025

### **Preámbulo.**

Este Convenio ha sido pactado de una parte, entre la Asociación de ópticos de la provincia de Badajoz y de otra las Centrales Sindicales UGT y CCOO. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el siguiente Convenio. Encontrándose representado el 100/100 de las representaciones de las personas trabajadoras y empresarios/as, el presente convenio goza de eficacia general.

### CAPÍTULO 1

#### **Condiciones generales**

##### **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, incluso los que dependan de empresas cuyos domicilios sociales estén situados en distintas provincias, estén dedicados 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 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el DOE. La duración de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

##### **Artículo 3. Prórroga y denuncia.**

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de 15 días antes de su finalización. La denuncia del convenio supone la comunicación de una de las partes firmantes a la otra y a la Dirección General de Trabajo, de su decisión de que el convenio no se prorroga y se abre un proceso negociador.



No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

#### **Artículo 4. Absorción y compensación.**

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

Se exceptúan de la absorción y compensación en su totalidad en el cómputo anual los incrementos reflejados en las tablas salariales de este Convenio.

#### **Artículo 5. Garantía "ad personam".**

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

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

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

### CAPÍTULO 2

#### **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, todas las personas trabajadoras 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.

### **Artículo 9. Clasificación profesional.**

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

En el caso de concurrencia habitual de 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.

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

- **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.
- **Iniciativa:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- **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.
- **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, productos o la maquinaria.
- **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 ejerce el mando. En este último aspecto no se considerará como factor de mando la supervisión y ordenación sobre un colectivo inferior a cinco personas.



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

Sistema de clasificación: todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional, que determinará la clasificación organizativa de cada trabajador.

Grupos profesionales.

Grupo profesional 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 el programa establecido o a la política adaptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y 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.

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

- Director/a general.
- Óptico diplomado - Director/a técnico general.
- Jefe/a superior.
- Encargado/a general en empresas con varios establecimientos.
- Optometristas-Óptico diplomado que regenta el establecimiento.

Grupo profesional 2:

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.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

- Jefe/a de sección.
- Encargado/a de establecimiento.
- Optometrista-Óptico diplomado titular.
- Óptico diplomado.
- Oficial de 1.ª administrativo/a.
- Oficial de 1.ª de taller.
- Programador/a.
- Dependiente/a mayor.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo la supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra persona trabajadora

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP2, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

- Cajero/a.
- Dependiente/a.
- FP Óptica y audiprotesista.



- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar de caja.
- Ayudante de taller.
- Auxiliar de almacén.

Grupo profesional 4:

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 periodo breve de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o FP1.

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

- Peón.
- Mozo de tienda o almacén.
- Personal de limpieza.

### CAPÍTULO 3

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

##### **Artículo 10. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, de lunes a sábado a mediodía, sin que el cómputo anual pueda exceder de 1.780 horas, sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la empresa, respetando en cualquier caso lo que la normativa aplicable determine

En las jornadas continuadas se establecerá un tiempo de descanso de una duración mínima de 15 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, siempre que ésta sea igual o superior a 6 horas, sin descanso para la comida. En consecuencia, en los casos de empresas con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de las personas trabajadoras para la comida, no tendrán la consideración de jornada continuada.



Las empresas y los representantes de los trabajadores y en ausencia de éstos las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, negociarán compensaciones por los excesos que en cómputo semanal pudieran producirse sobre la jornada máxima laboral de 40 horas semanales, como consecuencia de la atención al público presente en la tienda a la hora del cierre de la misma el posible tiempo excedente se disfrutará en días completos o fracción de día completo, durante el siguiente mes a petición del trabajador o trabajadora.

En caso de no producirse la compensación según lo previsto en el párrafo anterior. Los excesos de jornada en el cómputo anual tendrán consideración de horas extras que tendrán que abonarse en el mes de enero de cada año

Aquellas empresas que a la aprobación del presente Convenio tuvieran establecido un sistema propio de compensación, éste mantendrá su vigencia, salvo acuerdo entre las partes.

En aquellas empresas en las que por costumbre o tradición se disfrute de algún día festivo concreto, al margen de las fiestas oficiales, se mantendrá su vigencia.

Dado que para el cálculo de la jornada anual fijada en el presente artículo se excluyen los días de descanso, entre ellos los festivos y domingo, si se tuvieran que prestar servicio en domingos y festivos, dicho descanso se hará efectivo en el plazo de tres meses siguientes. Independiente del descanso, las personas trabajadoras recibirán un plus de trabajo en festivo de 52 euros por cada domingo y/o festivo trabajado durante el año 2023. La cantidad de 53.58 euros para el año 2024 y de 55.18 euros para el año 2025

En caso de no hacerse el descanso, las jornadas trabajadas en domingo y festivos y no descansadas en dicho plazo, se considerarán como horas extraordinarias abonándose conforme se establece en convenio, independiente de la retribución del plus de trabajo en domingo y/o festivo.

Desconexión digital.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Las Empresas garantizan el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral. incluidas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la modalidad de teletrabajo.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones.



Asimismo, la Empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana, incapacidades, excedencias, etc.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

### **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.

Dicho calendario deberá contener las siguientes informaciones:

- Horario de trabajo diario de la empresa.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.
- La jornada diaria y semanal de cada persona trabajadora.

### **Artículo 12. Descanso semanal.**

Se establece un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, siendo uno de ellos el domingo.

Las plantillas trabajadoras de las empresas que abran el sábado por la tarde, disfrutaran de dos días de descanso ininterrumpidos semanales, siendo uno de ellos el domingo y el otro será rotativo una semana el lunes y otra el sábado.

### **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 los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos, 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 disfrutará el trabajador 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 el artículo 48.4 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 14. Permisos.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos o ausencia del trabajo con derecho a remuneración, por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:



- A) Veinte días naturales en caso de matrimonio, ya sea civil, eclesiástico o pareja de hecho. Este permiso, a elección de la persona trabajadoras, podrá unirse con hasta 7 días del periodo vacacional.
- B) Cinco días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijos o hijas, dos de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de inscripción en el Registro Civil. Este permiso se ampliará en un día más en caso de intervención quirúrgica (cesárea). Estos días son independiente del permiso de paternidad.
- C) Asimismo, cinco días laborales a contar a partir del 1.º día laboral al hecho causante, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo o muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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. Este permiso se amplía en un día más en caso de enfermedad grave con hospitalización de los padres, hijos o cónyuges. Este permiso se podrá disfrutar de forma discontinua preavisando a la empresa al menos con 48 horas. En situaciones excepcionales, puede ampliarse esta licencia sin retribución, mediante acuerdo entre trabajadores y la empresa.
- D) Cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, el trabajador o trabajadora, podrá solicitar una licencia no retribuida, justificando documentalmente la causa que origina la misma y con un máximo de SEIS días.
- Quando por los motivos anteriormente expuestos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros del centro de trabajo, el permiso retribuido por las circunstancias antes indicadas se incrementará en un día más
- E) Se tendrá derecho a la ausencia del puesto de trabajo para someterse a exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de que tales técnicas hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo
- F) Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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 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% de las horas laborales en un periodo de tres meses, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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 desplazamiento.

- I) Por el tiempo indispensable para acompañar a la visita médica de los hijos menores o discapacitados y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, debiendo de presentarse parte facultativo que justifique que el trabajador ha acompañado al familiar que precisa la visita médica.
- J) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que coincida con el día laborable para el trabajador.
- K) Dos días al año por asuntos propios. Dicho permiso se podrá disfrutar o bien por jornadas ininterrumpidas, o bien pudiéndolo fraccionar en medias jornadas, de mañana y tarde, sin que en ningún caso exceda el mismo de los dos días concedidos en el Convenio.

Estos días de asuntos propios deberán ser disfrutados obligatoriamente por las personas trabajadoras antes de finalizar el año, y si terminado esté no hubieran disfrutado las personas trabajadoras de dichos días o de alguno de ellos, la empresa le abonará a la persona afectada el importe de los mismos en la nómina del mes de diciembre del año que resulte.

- L) Hasta 3 días laborables al año por cuidado de hijos de hasta 12 años con reposo domiciliario por prescripción médica, teniendo que hacer entrega del debido justificante del facultativo.

Las licencias que componen este artículo tienen su aplicación, igualmente, en caso de convivencia probada, siempre que esta situación se haya manifestado explícitamente a la empresa con anterioridad y, justificación de organismo oficial que demuestre dicha convivencia.

Ferías y fiestas de la localidad.

Durante la celebración de las ferias y fiestas de cada localidad, la jornada laboral inmediatamente anterior a la fiesta local, los establecimientos comerciales tendrán la jornada solo de mañana, con horario de 10 a 15 horas. Dicho horario será de común acuerdo entre empresa y trabajadores, sin tener carácter de obligatoriedad el cumplimiento del mismo, siempre quedando establecido que el horario es de 5 horas y en jornada de mañana.



## CAPÍTULO 4

### **Contratación**

#### **Artículo 15. Contrato de sustitución.**

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 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.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

Se transformará en indefinido si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera procedido a la denuncia expresa de alguna de las partes y se continuará realizando la prestación laboral.

El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al Servicio Público de Empleo, en el plazo de los 10 días siguiente al de su celebración.

#### **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 resultaren de aplicación.



La duración del contrato será de un mínimo de tres 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.**

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 trabajadores: 1 empleado en formación.

En centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, si existe plan formativo de empresa o ésta está 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 tres 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 18. Contratos de duración determinada.**

El contrato eventual por circunstancias de la producción solo podrá ser para una causa concreta que lo justifiquen, entendiéndose como tal el 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. Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. No podrá suscribirse con objeto de atender tareas o trabajos estacionales, intermitentes o cíclicos, debiéndose utilizar en estos casos el contrato indefinido de fijos-discontinuos.



En el contrato tendrá que especificar con precisión la causa y circunstancias concretas que justifique la contratación temporal

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, tendrán una duración de 6 meses.

Los contratos de duración determinada tendrán a su término una indemnización de 12 días por año de servicio.

### **Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.**

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el art12 del Estatuto de los trabajadores.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, distribuidas de lunes a sábado, así como el modo de distribución según lo previsto en el convenio

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a contrato a tiempo completo, esta se realizará de forma continuada.

Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- A) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- B) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- C) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.



- D) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.
- E) 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:
- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del ET (Reducción de jornada por guarda legal)
  - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- F) En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

#### **Artículo 20. Periodo de prueba.**

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

- Grupos profesionales 1 y 2 y los contratos en prácticas: tres meses.
- Resto de personal: 15 días.

Como fomento a la contratación indefinida, podrá pactarse un periodo de prueba de seis meses para los grupos 1 y 2, excepto los contratos en prácticas que serán en todo caso de tres meses, y de 15 días para el resto de personal.

Será nulo el periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contrato.

#### **Artículo 21. Preavisos.**

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario, con una antelación mínima de 15 días, antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo. En caso contrario, se le des-



contará a la persona trabajadora, en el momento de liquidación, tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

En los contratos de duración determinada las empresas tendrán la obligación de preavisar al trabajador con 15 días, junto a dicho preaviso se adjuntará una propuesta definitiva para el conocimiento de la persona trabajadora. En caso contrario el empresario deberá abonar los días de retraso en el preaviso en la liquidación de finiquito del trabajador.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de una representación legal de los trabajadores o de un representante legal del sindicato al que pertenece, en el momento de proceder a la firma del finiquito.

### **Artículo 22. Formación y promoción profesional.**

Las empresas, con arreglo a sus necesidades, de una parte, y para dar cumplimiento a las disposiciones vigentes, de otras, promoverán la formación personal y profesional de su personal. Contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores, si ésta existiera en las mismas.

Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, tomando especial atención respecto de aquellos que pudieran entrañar riesgos a la seguridad del trabajador, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Formación para la promoción profesional, sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior, garantizando el acceso con respecto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Formación para la promoción personal, concediendo los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con previa presentación de la justificación.

## CAPÍTULO 5

### **Condiciones económicas**

#### **Artículo 23. Conceptos retributivos.**

La Retribución Global de los trabajadores estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.

**Artículo 24. Salario base.**

Será el establecido, para cada categoría en las tablas salariales anexas, que tendrá la consideración de salario base mínimo.

**Artículo 25. Antigüedad.**

El complemento de antigüedad queda establecido en cuatrienios al 5% del salario correspondiente.

**Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.**

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

- Marzo: que se abonará antes del 31 de marzo de cada año.
- Verano: que se abonará antes del 30 de junio de cada año.
- Navidad: que se abonará el 15 de diciembre de cada año.

Las citadas gratificaciones extraordinarias serán de un mes de salario base más antigüedad. Las mencionadas pagas de común acuerdo y por escrito entre empresa y trabajador, se podrán prorratear en 12 mensualidades.

**Artículo 27. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

**Artículo 28. Garantía de incremento salarial.**

El personal afectado por el presente Convenio que disfrute de condiciones económicas superiores a las establecidas en éste, tiene un incremento mínimo, para el año de su vigencia, equivalente al incremento experimentado en el salario base sin que se pueda absorber o compensar otros conceptos salariales.

**Artículo 29. Salarios.**

Los salarios que se pacten en este Convenio regirán a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y Boletín Oficial de la Provincia y serán los que figuran en el Anexo I del presente Convenio.



- Se acuerda para el año 2023 un incremento salarial del 3%, sobre los salarios finales del año 2022, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023.
- Se acuerda para el año 2024 un incremento salarial del 3%, sobre los salarios del año 2023, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.
- Se acuerda para el año 2025 un incremento salarial del 3%, sobre los salarios del año 2024, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

La subida salarial se aplicará en todos los conceptos económicos, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Se adjunta anexo de tablas salariales.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

### **Artículo 30. Dietas y desplazamientos.**

Para aquellas personas trabajadoras que por necesidades de la empresa hayan de desplazarse de su centro de trabajo habitual, siempre que el desplazamiento les impida efectuar la comida y/o cena en su domicilio. Se establece para el año 2023 una media dieta de 20.81 y una dieta entera de 46.82 euros. Para el año 2024 se establece una media dieta de 21.44 euros y una dieta completa de 48.23 euros. Para el año 2025 se establece una media dieta de 22.10 euros y una dieta completa de 49.67 euros.

Aquellas personas trabajadoras que se encuentren afectadas por lo establecido anteriormente tendrán derecho a la compensación del mayor gasto que les suponga dicho desplazamiento. Si resulta necesaria la utilización del vehículo propio, se compensará con la cantidad de 0.34 euros por kilómetro recorrido.

Las cantidades se incrementarán según el aumento del Convenio cada año.

## **CAPÍTULO 6**

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 31. 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.

**Artículo 32. Clases de faltas.**

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

Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos.
- b) 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.
- c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) 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.
- g) Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves. Se consideran como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.



- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- f) Utilizar 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.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
- i) La comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de 3 tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) 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.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los maltratos 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 subordinados.



- j) 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 prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- k) (sic) 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.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- m) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez, serán constitutivos de falta grave.
- n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las leyes.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que sea dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
- p) El acoso sexual, entendiéndose por tal 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.

El acoso moral en el trabajo se entiende como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc., que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro la ocupación o degradando el ambiente de trabajo.

- q) La desobediencia si fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase un perjuicio para la empresa o para las personas.

La persona que sufre cualquier de los acosos definidos en los apartados p) y q) (sexual o moral), tiene que comunicarlo a la Dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores en un plazo no superior a quince días naturales, para que la Dirección instruya el oportuno expediente que tiene que resolver en un plazo de un mes a partir de la notificación para la parte interesada.



No comunicar a la Dirección las formas de acoso mencionadas se valorará para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en éstos. La empresa tiene que proteger la continuidad del lugar de trabajo de la persona objeto de estas formas de acoso.

### **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. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, al mismo tiempo, se deberá entregar una copia al Comité de Empresa o a los delegados de personal, 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.

### **Artículo 34. Sanciones máximas.**

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

En caso de que la falta muy grave concorra circunstancia agravante, conllevará la suspensión de empleo y sueldo de entre 30 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo

En todo caso, las faltas derivadas de ausencias o retrasos injustificados al trabajo, llevarán implícito el descuento del costo total salarial del tiempo de trabajo perdido.

### **Artículo 35. Prescripción.**

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Faltas leves: a los 10 días.
- Faltas graves: a los 20 días.
- Faltas muy graves: a los 60 días.



Los días contarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO 7

### Otras disposiciones

#### **Artículo 36. Derechos sindicales.**

Quedan reconocidos a los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, los derechos establecidos en la legislación laboral vigente.

Los miembros de Comité de Empresa podrán acumular en una bolsa el conjunto o parte de sus horas sindicales para poder ser utilizadas por cualquiera de los miembros del Comité que las solicite.

#### **Artículo 37. Excedencias.**

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 2 veces el SMI, puede aplicarse 1 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 dé 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. El trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional; por esta razón, el empresario lo convocará, especialmente con motivo de la reincorporación. Durante el primer año tiene 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.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene 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 el interesado 15 días antes de expirar la excedencia.

### **Artículo 38. Jubilación.**

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, cualquier sistema de jubilación anticipada prevista en la normativa legal vigente, para mayores de 60 años de edad.

### **Artículo 39. Enfermedad y accidentes.**

Las empresas abonarán durante el periodo de incapacidad temporal a sus empleados en baja por enfermedad o accidente laboral, las bajas que afecten a mujeres embarazadas en cualquier supuesto y las bajas de todas las personas afectadas por enfermedades que se recogen en el anexo del Real Decreto 1148/2011, 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o en la norma que lo sustituya, completaran hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día.

En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral siempre que no esté incluido en los supuestos anteriores, rige lo siguiente:

- En la primera baja del año natural, la empresa completara hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día.
- En la segunda baja y sucesivas del año natural, las empresas complementaran:

Del día 4º al día 30, el 100 % de la base reguladora.

Del día 31 al día 60, el 90 % de la base reguladora.



Del día 61 al día 90, el 85 % de la base reguladora.

Del día 91 al día 120, el 80 % de la base reguladora.

A partir del día 121 el 75 %, de la base reguladora.

Aquellas empresas en las que el trabajador gozara de condiciones más beneficiosas a las mencionadas en el presente artículo le serán respetadas sobre la base del principio de garantía "ad personam".

#### **Artículo 40. Seguro de invalidez y muerte.**

Las empresas se comprometen a concertar pólizas de seguros con el fin de que los trabajadores puedan percibir una indemnización de:

1. En caso de muerte o invalidez absoluta, incapacidad permanente total y gran invalidez que se produzca como consecuencia de accidente de trabajo. Para el año 2023 la cantidad de 24.295 €, para el año 2024 la cantidad de 25.024€, para el año 2025 la cantidad de 25.775 €.
2. Por muerte natural, para el año 2023 la cantidad de 4008 €, para el año 2024, la cantidad de 4.129€ y para el año 2025, la cantidad de 4.253 €.

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 41. 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 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 artículo.

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.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

#### **Artículo 42. Principios generales.**

##### 42.1. De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquéllos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
- Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

##### 42.2. Delegados de prevención.

- 42.2.1. Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Riesgos Laborales, con excepción de que en el tramo de hasta 49 trabajadores, el número de delegados de prevención será de uno.

42.2.2. En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

42.2.3. Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Labores 31/1995, de 8 de noviembre, en su condición de representante de los trabajadores podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad sindical como tales. No obstante, lo anterior, 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 materias de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

#### 42.3. Comités de Seguridad y Salud.

42.3.1. En los centros de 50 o más trabajadores 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 el empresario y/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 la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo.

La reunión será mensual, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

42.3.2. El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1, y siguientes.



#### 42.4. Comité de Seguridad y Salud de ámbito sectorial.

42.4.1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud de ámbito sectorial, compuesto de forma paritaria por empresarios y sindicatos, el número de cada uno de ellos, dependerá del ámbito territorial y de las especiales características de accidentalidad del mismo (o indicadores de salud), tamaño de las empresas, etc.

42.4.2. Las competencias y funciones de estos comités sectoriales, serán análogas a las que determina la Ley para los Comités de Seguridad y Salud de centro de trabajo.

42.4.3. Los representantes de los trabajadores/as en estos comités, tendrán las competencias, facultades y garantías que la Ley recoge en los artículos 36 y 37.

42.4.4. Los empresarios garantizarán los medios materiales y técnicos para el correcto desarrollo del trabajo tanto del comité como de los representantes sindicales.

#### 42.5. 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 en las empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente:

#### 42.6. Evaluación de riesgos.

42.6.1. En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada, dándole por reproducido en su integridad.

42.6.2. Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

#### 42.7. Vigilancia de la salud.

42.7.1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio 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.

42.7.2. 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 el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

42.7.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las condiciones de trabajo en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

42.7.4. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

#### 42.8. Protección de la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

#### 42.9. Mutuas.

La elección de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se hará con la participación y el consenso de los representantes de los trabajadores. El marco de discusión podrá ser a través del Comité de Seguridad y Salud, los delegados/as de prevención o el Comité de Empresa.

#### 42.10. Medio ambiente.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad. Asimismo, se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y un comportamiento adecuado: reciclaje de papel, uso de sustancias tóxicas, recogida y recuperación de residuos, ahorro de agua, energía.

#### 42.11. Acoso laboral.

Las partes firmantes, reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales, a solicitar a la empresa una actuación mediadora y de resolución del conflicto.



Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores o cualquiera que sea conocedora de los hechos.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a desarrollar actuaciones en caso de un acoso moral, sexual o por razón de sexo, que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de la/as personas afectadas, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores que exista en la empresa.

Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género.

#### **Artículo 43. Reducción de Jornada.**

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de terrorismo tendrá derecho a una reducción de jornada.

Será derecho del trabajador/a determinar en cuánto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.

#### **Artículo 44. Cambio de centro de trabajo.**

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de terrorismo que se vea obligado a cambiar de centro de trabajo para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminando este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o continuar en el nuevo.

Conciliación, Maternidad, Paternidad.

#### **Artículo 45. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

- a) La persona trabajadora, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de



su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a la baja por nacimiento y cuidado del menor. En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora.

- b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a) y b) de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria

#### **Artículo 46. Permiso por nacimiento y cuidado del menor maternidad y paternidad**

Las personas trabajadoras en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento tendrá derecho a una suspensión de una duración de 16 semanas

Este permiso se ampliará en una semana para cada progenitor, por cada hija/o a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple, así como en el caso de discapacidad del hijo, adopción o acogimiento múltiple.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.



El disfrute del permiso se realizará de la siguiente manera:

6 semanas obligatorias e ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. La madre biológica puede anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable del parto.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

- De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este período requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores a país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, pudiendo disfrutar del mismo hasta concluir las 16 semanas.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá acumular a su permiso el periodo de suspensión que le hubiese correspondido.

#### **Artículo 47. Legislación supletoria.**

En lo no previsto en este Convenio se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

#### **Artículo 48. Adhesión al ASEC-EX.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:



1. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
2. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
3. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
4. Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes en este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

#### **Artículo 49. Comisión mixta.**

A los efectos del presente Convenio y de 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, dos representantes de las centrales sindicales y dos de la patronal firmante del Convenio que hayan formado parte de la comisión deliberante, en número de dos por cada parte. La Comisión Mixta si se considerara 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.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



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

e) Cuantas otras actividades 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 normas concordantes, en la forma y con los alcances regulados en dichos textos legales.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros.

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

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la Comisión Mixta del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que 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.

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias queda fijado como domicilio de la comisión cada una de las sedes de las partes firmantes del convenio.

ÓPTICA: Óptica Fabian, Avd. Carolina Coronado, n.º 4 A (06007), Badajoz.

UGT: Federación de Servicios, Movilidad y Consumo, FeSMC-UGT Extremadura, c/ Legua n.º 17, 2.ª planta (06800) Mérida, Badajoz.

CCOO: Federación de Servicios. CCOO-Extremadura, avda. Juan Carlos I, n.º 47, (06800) Mérida, Badajoz.

### **Artículo 50. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.**

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no-discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.



- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.
- Plan LGTBI.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Plan LGTBI: La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:



- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos.
- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.
- El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

**Disposición adicional única.**

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a formar parte de la Comisión Negociadora que se pudiera constituir para negociar un futuro Convenio de comercio de mayor ámbito sectorial.

Tabla salarial.

<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>SALARIOS 2023</b>	<b>SALARIOS 2024</b>	<b>SALARIOS 2025</b>
GRUPO PROFESIONAL I	1413.85	1456.27	1499.96
GRUPO PROFESIONAL II	1285.66	1324.23	1363.96
GRUPO PROFESIONAL III	1151.92	1186.48	1222.07
GRUPO PROFESIONAL IV	1102.47	1135.55	1169.62