



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 18 de junio de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial para la actividad de Óptica Optométrica 2015/2019 (C.C. 09000445011981), así como tablas salariales para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial para la actividad de Óptica Optométrica suscrito, entre los representantes de los trabajadores de la Central Sindical Unión Sindical Obrera (USO) y la representación de los empresarios de la Asociación Provincial de Empresas de Óptica de Burgos (APEOB), el día 29 de abril de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 2 de mayo de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma de Mercado Laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Burgos, 18 de junio de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Antonio Corbí Echevarrieta

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE ÁMBITO PROVINCIAL  
PARA LA ACTIVIDAD DE ÓPTICA-OPTOMÉTRICA

CAPÍTULO I

PARTES QUE LO CONCIERTAN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

A. – PARTES QUE LO CONCIERTAN Y ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

*Artículo 1. –*

1. El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre los representantes de los trabajadores de la Central Sindical Unión Sindical Obrera (USO) y la representación de los empresarios de la Asociación Provincial de Empresas de Óptica de Burgos (APEOB).

2. El presente Convenio Colectivo Estatutario de trabajo afecta a todas las empresas que tengan un gabinete o un establecimiento de Óptica-Optométrica, cualquiera que sea su ubicación, incluidos los gabinetes o establecimientos de Óptica-Optométrica de las grandes superficies y centros comerciales, con sus talleres, anexos de montaje, manipulación, reparación y oficinas, dispensación al público y gabinetes de Óptica-Optométrica y contactología, así como los talleres de montaje, manipulación, mantenimiento y reparación, que de acuerdo con la legislación vigente en la materia, deben tener al frente del gabinete o establecimiento de óptica un óptico-optometrista colegiado, siendo este Convenio de aplicación obligatoria en Burgos y su provincia, tengan o no domicilio social en la mencionada circunscripción las empresas afectadas.

3. Los establecimientos con horario comercial superior a 42 horas semanales, para poder mantener abierto legalmente el gabinete o establecimiento de óptica, necesitarán la contratación de más de un Óptico-Optometrista colegiado por todo el tiempo que sobrepase el horario comercial de las 40 horas semanales de jornada laboral y también para poder respetar el descanso semanal de 36 horas y el tiempo mínimo para comer de 90 minutos y las vacaciones anuales de 30 días. Todas las empresas estarán obligadas a tener un calendario laboral en el que quede cubierto todo su horario comercial por un Óptico-Optometrista colegiado, sin infringir la legislación vigente y todo lo pactado en este Convenio. Este calendario laboral en el caso de que el establecimiento o gabinete tenga un horario comercial superior a 42 horas semanales, será remitido a la Comisión Paritaria para su conocimiento, pudiendo ser denunciada ante las autoridades y organismos competentes la empresa que incumpla esta obligación de envío a la Comisión Paritaria.

4. Los establecimientos sanitarios de óptica y optometría que tengan una sección de audioprótesis o de audiología protésica, al tener contratados los servicios de un técnico, bien con título universitario, bien con título de formación profesional, tendrán la equiparación profesional y retributiva respectivamente, bien de los titulados universitarios en óptica y optometría, bien de los titulados en formación profesional de óptica de anteojería.



El empleado que trabaje en las dos especialidades figurará, a todos los efectos, como titulado en óptica y optometría y en audiología protésica, bien a nivel universitario o bien a nivel de formación profesional.

La retribución se regulará conforme al artículo 15 del Convenio, igual para las dos especialidades y, para una mejor interpretación en el caso de la especialidad de audioprótesis o audiología protésica, queda determinada de la siguiente forma:

a) Que en el caso de que un trabajador regente o sea responsable ante la autoridad sanitaria competente de la actividad sanitaria de audioprótesis o audiología protésica, cobrará unos incrementos de un 20% sobre el salario base y el plus de asistencia del Óptico-Optometrista sin regentar, si la titulación en audioprótesis o audiología protésica es universitaria y si la titulación es de formación profesional, la de Auxiliar de Óptica y Optometría de 2.<sup>a</sup>, siempre que el trabajador cuente con haber ejercido en algún establecimiento sanitario de audioprótesis los dos años de prácticas que se exigen a los titulados de Formación Profesional de Óptica de Anteojería para cobrar el 100% (art. 15.a).

En los dos años de prácticas cobrará el 1.<sup>er</sup> año el 60% y en el 2.<sup>o</sup> año el 75% (artículo 15.b).

b) Los técnicos que regenten la sección de audioprótesis o audiología protésica, su jornada laboral no podrá ser inferior a la del horario comercial (art. 27.1, segundo párrafo del Convenio).

c) Los trabajadores sin experiencia en la especialidad de audioprótesis o audiología protésica se regirán por lo regulado en el art. 3 del presente Convenio para los asistentes de Óptica y Optometría, que son trabajadores sin experiencia en Óptica y Optometría. La categoría profesional de estos trabajadores será la de asistente de audiología protésica de 1.<sup>er</sup> año o de 2.<sup>o</sup> año (art. 3.b) último párrafo: Asistentes de Óptica y Optometría).

d) Los trabajadores sin experiencia en la especialidad de audioprótesis o audiología protésica se regirán por lo regulado en el art. 3 del Convenio para los asistentes de óptica y optometría, que son trabajadores sin experiencia en óptica y optometría. La categoría profesional de estos trabajadores será la de asistente de audiología protésica de 1.<sup>er</sup> año o de 2.<sup>o</sup> año (art. 3.b) último párrafo: Asistentes de Óptica y Optometría).

e) Cualquier derecho u obligación que regule el presente Convenio Colectivo Estatutario de Óptica Optométrica, para los trabajadores de la actividad de óptica y optometría lo tendrán igual los trabajadores de la actividad de audioprótesis o de audiología protésica.

f) En el caso de los Auxiliares a nivel retributivo, la categoría profesional y la antigüedad será la de mayor rango, bien en la actividad de óptica y optometría o bien en la actividad o sección de audiología protésica (art. 19, 1.<sup>er</sup> párrafo).

#### 5. Organización del trabajo y pluralidad de funciones.

Teniendo presente la normativa del vigente Estatuto de los Trabajadores:

a) La organización del trabajo, incluida la distribución del mismo y los horarios de trabajo, son facultad de la dirección de la empresa.



b) Con sujeción a las normas sobre movilidad funcional previstas en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a grupos profesionales distintos, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa y que no vayan en contra de la dignidad del trabajador y sí que en un momento determinado favorezcan la competitividad, imagen y mejora de los servicios de la empresa, de acuerdo con el precepto citado del Estatuto de los Trabajadores y con las limitaciones recogidas en la citada Ley.

B. – PERSONAL.

*Artículo 2. –*

El Convenio obligará durante su vigencia a la totalidad de los trabajadores de las empresas afectadas, así como al que ingrese durante su vigencia o la de sus prórrogas.

Los Ópticos-Optometristas, de acuerdo con el Real Decreto 2207/1979, de 13 de julio, que dice que para ejercer legalmente la profesión será requisito indispensable hallarse colegiado, podrán tener trabajos con diferentes cometidos y en ese orden será su retribución, respetando la de su grupo o categoría.

#### CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

*Artículo 3. –*

El personal afectado por este Convenio se clasificará en razón a su dedicación profesional principal o prevalente en los siguientes grupos y especialidades:

A. GRUPO I. – PROFESIONALES CON TITULACIÓN UNIVERSITARIA.

Óptico-Optometrista regentando óptica: Organizará, dirigirá y coordinará cómo llevar el trabajo técnico profesional de un gabinete o establecimiento de óptica-optométrica y responderá del cumplimiento de las normas legales de las actividades profesionales que en él se ejerzan, para lo que debe contar con la colaboración de la empresa.

La organización, dirección y coordinación de cómo llevar el trabajo técnico profesional, será compatible al libre ejercicio de la profesión de Óptico-Optometrista.

Dirigirá el trabajo profesional de los demás Ópticos-Optometristas, si los hubiera y, particularmente, organizará la formación de Ópticos-Optometristas recién posgraduados en prácticas de formación continuada, si los hubiera, así como la dirección y supervisión técnica de cuantas personas auxiliares colaboren en la actividad profesional, además de poder realizar el cometido propio de un encargado, según el texto de este Convenio, artículo 3. b).

Cada gabinete o establecimiento de óptica y optometría tendrá, al menos, un Óptico-Optometrista regentando óptica y cuando en un establecimiento de óptica-optométrica o gabinete de optometría haya contratado sólo un Óptico-Optometrista, se le considerará a efectos de retribución y de responsabilidad laboral-profesional como el de Óptico-Optometrista regentando óptica, salvo que el titular o un familiar del titular del establecimiento, o si la propiedad es una sociedad, un socio o partícipe que esté dado de alta como trabajador autónomo en el sistema de la Seguridad Social, sea Óptico-



Optometrista colegiado, y sea él el que organice, dirija y coordine como llevar el trabajo técnico profesional del gabinete o establecimiento de óptica-optométrica.

– Óptico-Optometrista sin regentar ejercerá las actividades del Óptico-Optometrista bajo su responsabilidad profesional personal y la dirección del Óptico-Optometrista que regente el gabinete o establecimiento de óptica-optométrica.

Para hacer o poder tener en vigor un contrato de Óptico-Optometrista sin regentar, es necesario que el establecimiento de óptica tenga en todo momento contratado a un Óptico-Optometrista regentando óptica, salvo que el titular o un familiar del titular del establecimiento, o si la propiedad es una sociedad, un socio o participe que esté dado de alta como trabajador autónomo en el sistema de Seguridad Social sea Óptico-Optometrista colegiado, y sea él el que organice, dirija y coordine como llevar el trabajo técnico profesional del gabinete o establecimiento de óptica-optométrica.

Si el gabinete o establecimiento de óptica-optométrica no tiene nada más que un Óptico-Optometrista y el mismo está contratado mediante contrato de trabajo, este tendrá a todos los efectos de este Convenio la categoría de Óptico-Optometrista regentando óptica.

– Óptico-Optometrista recién posgraduado en prácticas de formación continuada. Bajo la dirección del Óptico-Optometrista que regente el gabinete o establecimiento de óptica-optométrica, ejercerá las actividades propias del Óptico-Optometrista. Su diplomatura o titulación para colegiarse no debe tener una fecha superior a 5 años en el momento de la firma del contrato. Para hacer o poder tener en vigor un contrato de Óptico-Optometrista recién posgraduado en prácticas de formación continuada, es necesario que el establecimiento de óptica tenga en todo momento contratado a un Óptico-Optometrista regentando óptica salvo que el titular o un familiar del titular del establecimiento, o si la propiedad es una sociedad, un socio o participe que esté dado de alta como trabajador autónomo en el sistema de Seguridad Social, sea Óptico-Optometrista y sea él el que organice, dirija y coordine como llevar el trabajo técnico profesional del gabinete o establecimiento de óptica optométrica.

– Óptico-Optometrista colegiado, suplente del Óptico-Optometrista regentando óptica. En los casos en que el Óptico-Optometrista colegiado regente esté de vacaciones, permiso o baja por enfermedad o accidente y la empresa no tenga otro Óptico-Optometrista, se podrá contratar para estos supuestos un Óptico-Optometrista para que en todo momento haya un Óptico-Optometrista colegiado al frente del establecimiento por medio de un contrato de trabajo por el periodo que esté ausente el Óptico-Optometrista, y de acuerdo con la legislación vigente, cobrándose en el periodo de suplencia conforme la categoría de Óptico-Optometrista sin regentar.

B. GRUPO II. – AUXILIARES DE ÓPTICA Y OPTOMETRÍA CON TITULACIÓN DE F.P. O SIN TITULACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

– Encargado. Tiene a su cargo un establecimiento de óptica con condiciones de mando y conocimiento para realizar todo lo relacionado con clientes, proveedores, diversos encargos de materiales ópticos y distribución del trabajo. Posee perfectos conocimientos de la venta, tallado y montaje en gafas de lentes compensadoras y protectoras, encargos



de lentes de contacto, material de entrenamiento usual, así como de los aparatos de precisión para la comprobación de todos los materiales ópticos.

– Auxiliar de Óptica y Optometría de primera: Bajo la supervisión general de un Óptico-Optometrista, con iniciativa y responsabilidad, realizará trabajos que requieran cálculo, estudio, preparación profesional y condiciones adecuadas en relación a la venta, montaje, tallado de lentes, clasificación, uso y mantenimiento de toda clase de ayudas ópticas y material de entrenamiento visual. También prestará las ayudas auxiliares propias, en lo referente a optometría y contactología.

– Auxiliar de Óptica y Optometría de segunda: Bajo la supervisión general de un Óptico-Optometrista, estará capacitado, con iniciativa y responsabilidad restringida, para realizar trabajos con precisión, esmero y conocimientos para efectuar la venta, tallado y montaje de lentes graduadas y cristales de sol en cualquier tipo de armadura de gafas, conociendo las diferentes clases de vidrios ópticos y sus propiedades.

Y también en la manipulación, higiene, limpieza, pulido y clasificación de las diversas lentes de contacto, así como la clasificación, uso y dispensación del material de entrenamiento visual. También prestará las ayudas auxiliares propias, en lo referente a optometría y contactología.

– Auxiliar de óptica y optometría de tercera: Bajo la supervisión general de un Óptico-Optometrista, ayudará en el tallado, venta y el montaje en cualquier tipo de armadura de lentes graduadas y de cristales de sol bajo las órdenes y la responsabilidad de un Auxiliar de segunda o de categoría superior, y ayudará en el mantenimiento de armaduras, de lentes graduadas, gafas protectoras y material de entrenamiento visual, sabiendo montar charnelas, varillas, frentes y todo el mantenimiento de los diversos materiales de los que están hechas las gafas o armaduras y el material de entrenamiento visual. También prestará las ayudas auxiliares propias, en lo referente a optometría y contactología.

– Asistente de óptica y optometría de 1.<sup>er</sup> o de 2.<sup>o</sup> año: Se trata de un trabajador sin experiencia que bajo la supervisión general de un Óptico-Optometrista, asiste y practica con un Auxiliar de Óptica y Optometría o con un Óptico-Optometrista. Al llevar 2 años en la empresa, ascenderá a Auxiliar de Óptica y Optometría de 3.<sup>a</sup>.

#### C. GRUPO III. – ADMINISTRATIVOS.

– Oficial de primera: Empleado encargado y capacitado con autonomía para los diversos trabajos u obligaciones administrativas de un establecimiento de óptica o gabinete de optometría.

– Oficial de segunda: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado presencialmente a un Oficial de primera o al titular-propietario, realiza los diversos trabajos u obligaciones administrativas de un establecimiento de óptica o gabinete de optometría.

– Auxiliar Administrativo: Empleado que con responsabilidad restringida, subordinado presencialmente a un Oficial de primera, a un Oficial de segunda o al titular-propietario, realiza trabajos administrativos propios de un establecimiento de óptica o gabinete de optometría.



– Asistente administrativo: Empleado sin experiencia que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a trabajos de oficina, bajo la supervisión presencial de, al menos, un Auxiliar Administrativo. Al llevar dos años en la empresa ascenderá a Auxiliar Administrativo.

D. GRUPO IV. – OFICIOS AUXILIARES Y MANTENIMIENTO.

Se consideran como tales aquellos que, sin ser propios de la actividad de óptica-optométrica, se utilizan por las empresas formando parte del personal de las mismas.

– Oficial de primera: Corresponden a esta categoría los que con autonomía realizan su trabajo con total dominio del oficio y con capacidad para realizar los trabajos que requieran mayor detalle, esmero y delicadeza, no sólo con rendimiento, sino con la máxima economía de material.

– Oficial de segunda: Son aquellos que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, aprendido mediante aprendizaje o con una larga práctica del mismo, realizan los trabajos con rendimiento correcto.

E. GRUPO V. – VARIOS.

– Peón: Realizará trabajos concretos sin haber pasado por un aprendizaje profesional.

– Personal de limpieza: Realiza con detalle, esmero y cuidado de los aparatos y maquinaria la limpieza del mobiliario y paramentos horizontales y verticales, tanto del interior como del exterior del establecimiento de óptica o gabinete de optometría.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE TRABAJO Y PERIODO DE PRUEBA

*Artículo 4. –*

Contratos de duración determinada: Siempre de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, particularmente con el artículo 15, podrán celebrarse todas las modalidades de contrato, por tiempo determinado, previstas en el E.T., cualquiera que sea el precepto legal en el que se regulen en el mismo, así como cualquier otra modalidad de contrato que se prevea legalmente y dadas las características y necesidades del sector, con las precisiones siguientes:

a) Contrato de trabajo de interinidad: Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo:

Estos contratos de interinidad para sustituir a otros trabajadores, podrán hacerse siempre que se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, tales como formación, vacaciones, bajas, excedencias, etc.

En esta modalidad de contratos, el periodo de prueba máximo será de 4 semanas para el caso de Ópticos-Optometristas y de 2 semanas para el resto del personal.

La retribución del trabajador interino será la de la categoría profesional del trabajador que sustituye, salvo el complemento «ad personam» y complementos personales.



b) Contrato de trabajo por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Estos contratos serán adecuados para actividades normales de la empresa y originados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por motivaciones diversas, tales como campañas de verano, gafa de sol, lentes a promocionar, etc.

Los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados desde la preparación de las motivaciones del contrato.

La retribución del trabajador será la que corresponda en cada caso, según las tablas salariales de cada año.

b) Periodo de prueba.

De acuerdo con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que el periodo de prueba pueda tener una duración máxima:

- Para los Ópticos-Optometristas colegiados, de 8 meses.
- Para los titulados de formación profesional de 6 meses.
- Para el personal no titulado, de 4 meses.

La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

c) Ceses.

Los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Titulados: 3 meses.

Resto: 1 mes.

Los trabajadores con contrato de trabajo temporal que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Titulados: 20 días.

Resto: 15 días.

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

#### CAPÍTULO IV

##### ÁMBITO TEMPORAL, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO

a) Ámbito temporal.

*Artículo 5.* -

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015, a todos los efectos.

b) Duración.





*Artículo 6. –*

La duración de este Convenio será de 5 años, del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2019.

c) Prórroga de este Convenio.

*Artículo 7. –*

Una vez terminada la vigencia del presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de año en año de no mediar denuncia por cualquiera de las dos partes; dicha prórroga tácita del presente Convenio no supondrá actualización alguna de las tablas salariales vigentes a la terminación de la vigencia del mismo.

De mediar denuncia del Convenio por alguna de las partes negociadoras se mantendrá en vigor su contenido en los términos del último año y la Comisión Paritaria conservará las funciones dadas en el artículo 36.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar su revisión.

d) Regla Rebus sic Stantibus.

*Artículo 8. –*

Mientras esté vigente el presente Convenio, dada su larga duración, se pacta que si sobre el sector al que afecta el Convenio incidiera alguna normativa o circunstancia externa que desequilibrara, bien para los trabajadores, bien para los empresarios, la equidad o igualdad en la globalidad del pacto que supone este Convenio regulador, cualquiera de las partes legitimadas para negociar el Convenio Colectivo, deberá notificar a la Comisión Paritaria del Convenio la circunstancia que produce el desequilibrio, la cual debatirá y remitirá la cuestión a la Comisión Negociadora a fin de que por la misma se proceda a desarrollar el presente acuerdo de este Convenio, mediante la negociación de un acuerdo o pacto dirigido a restablecer el equilibrio en los aspectos necesarios, para ello tendrá la Comisión Negociadora un plazo de dos meses, transcurrido el cual sin haberse alcanzado dicho acuerdo o pacto, cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar «ante tempus» el presente Convenio Colectivo en la forma prevista en el número 2 del artículo 9 de este Convenio y con los efectos propios de la denuncia y los previstos para la misma en el número 3 del citado artículo 9 del Convenio Colectivo.

e) Denuncia del convenio.

*Artículo 9. –*

1. La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes con capacidad y legitimación legales para ello, se hará por escrito con una antelación máxima de cuatro meses y mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prórrogas.



2. La denuncia deberá efectuarse mediando comunicación escrita directamente dirigida al organismo competente en materia de negociación colectiva y también a la otra parte firmante.

3. Si se denuncia el Convenio, se mantendrá en vigor su contenido en los términos del último año y la Comisión Paritaria conservará la función dada en el art. 38, apartado 4.

#### CAPÍTULO V

#### VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, CONCURRENCIA DEL CONVENIO, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y NORMAS GENERALES

##### *Artículo 10. –*

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Por ello si la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades, no homologara el contenido por alguna de las estipulaciones convenidas por las partes, quedará este Convenio sin efecto y eficacia, debiendo en consecuencia tener que volver a negociar el total de las estipulaciones del mismo.

##### *Artículo 11. –*

En caso de concurrencia de Convenios, en una o más empresas, prevalecerá en la provincia de Burgos este Convenio mientras esté en vigor, bien durante su vigencia o la de sus prórrogas, salvo que el Convenio que se quiera aplicar, en dichas una o más empresas, sea más ventajoso para los trabajadores, considerado globalmente y en cómputo anual, y con informe favorable de la Comisión Paritaria de este Convenio provincial de Burgos.

Todo lo anterior lo será sin perjuicio de lo previsto en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre prioridad aplicativa de los Convenios de Empresa sobre los de ámbito superior, respecto de las materias relacionadas en el citado precepto legal.

La Comisión Paritaria informará a la autoridad laboral u órgano competente en materia de negociación colectiva de los casos de incumplimiento de este Convenio que conozca.

##### *Artículo 12. – Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en pago delegado y el «Complemento ad personam» por antigüedad consolidada.

##### *Artículo 13. – Normas generales.*

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general, Estatuto de los Trabajadores, así como otras disposiciones de carácter general que entren en funcionamiento durante la vigencia de este Convenio, teniendo en cuenta el artículo 8 de este Convenio.



CAPÍTULO VI  
RETRIBUCIONES

*Artículo 14. –*

a) El Óptico-Optometrista regentando óptica, cobrará unos ingresos equivalentes al del Óptico-Optometrista sin regentar, incrementados en un 20% sobre el salario base y el plus de asistencia del Óptico-Optometrista sin regentar, salvo que el titular o bien un familiar del titular del I.A.E. del establecimiento o gabinete de óptica y optometría o bien un socio que esté dado de alta como trabajador autónomo en el sistema de la Seguridad Social, sea Óptico-Optometrista colegiado y sea él el que trabaje en organizar, dirigir y coordinar el trabajo técnico profesional del gabinete o establecimiento de óptica y optometría. El plus de transporte será igual al de los demás trabajadores.

b) El Óptico-Optometrista en prácticas se regirá por lo previsto en el artículo 11.1.e) del E.T.

La retribución será del 60% y del 75% del salario base y del plus de asistencia del Óptico-Optometrista sin regentar para el 1.º y 2.º año respectivamente de la vigencia del contrato. El plus de transporte será el mismo que el de los demás trabajadores.

c) Auxiliares de Óptica y Optometría, con o sin titulación de formación profesional.

Los que posean un título de formación profesional de Técnico Superior de Óptica de Anteojería, Real Decreto 370/2001, y sean contratados en prácticas, comenzarán por la categoría de Auxiliar de óptica y optometría de segunda, siendo de aplicación el artículo 11.1.e) del E.T., cobrando el 1.º año el 60% y el 2.º año el 75% del salario base y el plus de asistencia de un Auxiliar de Óptica y Optometría de 2.ª categoría, y los que no tengan esa titulación, podrán ser contratados mediante contrato de aprendizaje y para la formación, del artículo 11.2 del E.T., si reúnen los requisitos para ello previstos en el citado precepto legal; y, si siguen en la empresa, tras obtenerla y lograr la formación necesaria, acceder a Auxiliar de Óptica y Optometría de tercera.

*Artículo 15. –*

A los trabajadores en formación y aprendices de Auxiliar de Óptica y Optometría de 1.º, 2.º y 3.º año se les retribuirá con el salario mínimo interprofesional en vigor durante el 1.º año, con un incremento del 12,5% sobre el S.M.I. durante el 2.º año y con un incremento del 25% sobre el S.M.I. durante el 3.º año de vigencia del contrato. Los aprendices no tendrán plus de transporte.

*Artículo 16. – Salario base y plus de asistencia.*

Queda establecido para cada categoría el salario que figura en las tablas salariales 2015 a 2019, Anexo I del presente Convenio, manteniéndose así una proporción mensual de 2/3 por salario base y 1/3 por plus de asistencia. El importe del salario diario será 1/30 del salario fijado en las tablas salariales. El importe de la hora mensual será la suma de lo que resulte de dividir el salario base mensual y después el plus de asistencia mensual entre 166.



En los casos de contratos por horas a la semana, el cálculo mensual será la proporción que salga de dividir las horas semanales contratadas por 40 horas. Este coeficiente se multiplicará por el salario base mensual para saber el salario base mensual que corresponda.

Para el plus de asistencia se harán los mismos cálculos que los enunciados para el salario base mensual.

Los 30 días de vacaciones anuales tendrán la consideración de días efectivamente trabajados.

COMPLEMENTOS MENSUALES.

*Artículo 17. –*

– Complemento ad personam por antigüedad consolidada.

Desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se suprime el complemento por antigüedad, en cualquier caso se establece como complemento «ad personam» por antigüedad consolidada, no compensable ni absorbible, la cantidad que los trabajadores vinieran percibiendo por el complemento de antigüedad a la fecha de 31 de diciembre de 2014, más la parte proporcional correspondiente por dicho complemento por el tiempo acumulado del tramo de antigüedad en curso de perfeccionamiento en dicha fecha, y computado por semestres desde la fecha de obtención del tramo anterior de antigüedad.

El citado complemento «ad personam» por antigüedad consolidada, determinado en la forma anteriormente indicada, se actualizará conforme a los índices de actualización que se apliquen cada año para el resto de conceptos salariales.

*Artículo 18. –*

– Plus de transporte.

Con carácter de indemnización o suplido anual dividido en 12 pagas que corresponderán a los 12 meses naturales, a los trabajadores afectados por este Convenio, salvo a los aprendices, se les pagará el plus de transporte especificado en la tablas salariales contenidas en el Anexo I.

Para los trabajadores en jornada completa o de 40 horas semanales, será el importe diario 1/25 del plus de transporte de cada mes natural y el importe por media jornada será de 1/50 del plus de transporte base mensual.

Para los trabajadores con jornada parcial esta indemnización o suplido anual será proporcional a las horas de su contrato de trabajo, que si es semanal será proporcional a las 40 horas semanales y, si es mensual, proporcional a 166 horas.

En todas las categorías el plus de transporte tendrá el mismo carácter de indemnización o suplido anual y pago mensual.

*Artículo 19. –*

– Complementos periódicos de vencimiento superior a un mes.

Las gratificaciones de julio y Navidad serán de una mensualidad cada una, abonadas los meses de julio y diciembre respectivamente, con arreglo a las normas del salario base de este Convenio más el complemento «ad personam» por antigüedad consolidada previsto en el artículo 18 de este Convenio.



Estas gratificaciones se computarán por semestres, entendiéndose que el personal que ingrese o cese en el semestre comprendido desde el día 1 de enero al 30 de junio percibirá la parte proporcional correspondiente a la paga de julio y, los que lo hagan desde el día 1 de julio al 31 de diciembre, percibirán la parte proporcional correspondiente a la paga de Navidad.

*Artículo 20. –*

– Plus de asiduidad o premio por asistencia al trabajo de forma real y efectiva todos los días del año.

Se percibirá en el primer trimestre del año siguiente, una mensualidad con arreglo a las normas del salario base más el complemento «ad personam» previsto en el art. 18 de este Convenio, para aquellos trabajadores que hayan prestado de forma real su trabajo durante todos los días laborables del año, salvo que la falta de asistencia al trabajo se deba al disfrute de permiso, descanso o vacaciones legalmente establecidos o por baja por enfermedad o accidente igual o inferior a 75 días laborables durante un solo año o 75 días laborables durante el periodo de dos años o 75 días laborables entre todo el periodo de tres años. El trabajador que sobrepase los 75 días laborables de acuerdo con lo dicho anteriormente, perderá el plus de asiduidad o paga de asistencia al trabajo correspondiente al año en que se sobrepasen los 75 días, salvo en los casos de baja por maternidad, en cuyo caso se descontarán o no se tendrán en cuenta los días de baja por maternidad para el cálculo de los 75 días.

*Artículo 21. –*

– Plus de Semana Santa.

Se cobrará en el segundo trimestre de cada año, abonándose una mensualidad con arreglo a las normas del salario base de este Convenio más el complemento «ad personam» por antigüedad consolidada previsto en el artículo 18 de este Convenio, computándose el primer trimestre. El personal que ingrese o cese durante el primer trimestre del año percibirá la parte proporcional que le corresponda.

*Artículo 22. –*

– Pago de nóminas.

Para evitar el riesgo del dinero en metálico y también el de los cheques, el cobro se hará por transferencia a la cuenta que indique cada trabajador, siendo además a cuenta de cada empresa los riesgos que se produzcan por no haber hecho el pago por transferencia a la cuenta que indique cada trabajador.

CAPÍTULO VII  
JORNADA LABORAL Y VACACIONES

*Artículo 23. –*

– Jornada laboral.

1. La jornada laboral normal será de 40 horas semanales y el cómputo anual de 1.826 horas y 27 minutos, estableciéndose la jornada laboral, de los días no festivos, entre



el lunes y el viernes de las 9 a las 21 horas, finalizando la jornada semanal normal los sábados a las 14 horas 30 minutos para comenzar de nuevo a las 9 horas del primer día no festivo de la semana. La jornada máxima diaria será de 9 horas y se tendrán dos horas de descanso mínimo, para comer y descansar, entre las 13 y las 17 horas. El horario laboral de los Ópticos-Optometristas de un establecimiento de óptica no puede ser inferior al horario comercial, ya que legalmente en ningún momento puede estar un gabinete o establecimiento de óptica sin un Óptico-Optometrista al frente, salvo que lo supla otro Óptico-Optometrista de la misma empresa.

Las empresas podrán establecer una distribución irregular de la jornada, de hasta el 10% de la jornada de trabajo anual, no pudiendo sobrepasar ni un Óptico-Optometrista, ni ningún otro trabajador, una jornada semanal por encima de las 45 horas.

2. Horas fuera de la jornada laboral normal de este Convenio:

Con carácter de excepción, e informando previamente con una antelación mínima de 30 días a los trabajadores y a la Comisión Paritaria, cada empresa a iniciativa propia, podrá ampliar la jornada laboral a sábados por la tarde y domingos, siempre que al trabajador que trabaje un sábado por la tarde se le dé de descanso retribuido un sábado completo de la semana anterior o posterior a la que trabaje Si se trata de trabajar un domingo o festivo, se dará de descanso retribuido dos días laborables, o si es necesario su equivalente, la semana anterior o posterior, y siempre unidas al descanso dominical.

a) En este caso se abonará un complemento en euros de 60,00 euros para los sábados por la tarde y de 120,00 euros por los domingos o festivos, cifras que serán iguales sin tener en cuenta la categoría del trabajador.

b) También será obligatorio tener un calendario laboral del horario de cada trabajador, en lugar visible para el personal, indicando si trabajan los sábados y domingos y los días de descanso obligatorio de la semana inmediata; este calendario debe ser remitido a la Comisión Paritaria.

c) En el caso en que organismos o corporaciones, tales como Junta de Castilla y León, Colegio de Ópticos-Optometristas de Castilla y León o sus Delegaciones Territoriales acuerden y determinen con carácter general establecer turnos o guardias de los servicios sanitarios Óptico-Optométricos, que son los que afectan a este Convenio, las empresas afectadas podrán ampliar la jornada laboral, siendo la Comisión Paritaria informada y encargada de adaptar la jornada a las exigencias mencionadas; en este caso la compensación se hará sólo con los días de descanso del apartado 2.a) de este artículo.

d) Si el Convenio es denunciado, quedarán en vigor, hasta que se firme otro Convenio, las condiciones del apartado a), b) y c) de este artículo.

*Artículo 24. –*

– Vacaciones, suplencias y forma de pedir vacaciones y permisos.

Vacaciones. Las vacaciones serán de 30 días naturales al año, teniendo la consideración de días efectivamente trabajados. Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa.



Para que las vacaciones coincidan con los años naturales, el trabajador que ingrese empezado el año disfrutará de la parte proporcional correspondiente, contada en días y redondeados los días de vacaciones por exceso.

*Artículo 25. –*

Forma de pedir vacaciones y permisos. Se hará por escrito duplicado, firmado por el trabajador, que se dará un ejemplar a la empresa y el otro se lo quedará él con la conformidad de la empresa. En el escrito se hará constar el nombre del trabajador, su categoría y si la petición es por vacaciones o permiso, así como el número de días y las fechas de ausencia del trabajo.

#### CAPÍTULO VIII CURSOS DE FORMACIÓN

*Artículo 26. –*

El 50% de las horas lectivas realmente dadas de los cursos que haga o promociene la empresa, se considerarán como horas trabajadas.

#### CAPÍTULO IX FALTAS Y SANCIONES

*Artículo 27. – Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y marca, en leve, grave y muy grave.

*Artículo 28. – Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. Faltar un día de trabajo durante un periodo de 30 días, sin causa justificada.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono, sin causa fundada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa, a un cliente o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. Falta de aseo y limpieza personal.
7. No atender al público con la diligencia y corrección debidas. Esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.



*Artículo 29. – Faltas graves.*

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, de hasta 30 minutos de retraso, cometidas durante un periodo de 30 días cuando tuviese que relevar a un compañero; bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta 20 minutos, para que esta sea considerada como grave.
2. Faltar dos días de trabajo, durante un periodo de 30 días, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueden afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando en tiempo de trabajo.
5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado o al cliente.
6. La simulación de enfermedad o accidente. Cuando este supuesto tenga por objeto percibir las prestaciones de la Seguridad Social o complementarias, se considerará como falta muy grave.
7. La desobediencia a la dirección de la empresa cuando dificulte o perjudique el normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.
9. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio o produzca la pérdida de un cliente.
10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.
13. Las derivadas de los previstos en las causas 4 y 7 del artículo anterior.

*Artículo 30. – Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un periodo de seis meses o de veinte faltas cometidas durante un año.
2. Faltar tres o más días al trabajo durante un periodo de 30 días, sin causa justificada.





3. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto, malversación, cometida fuera de la empresa, o por cualquier clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.

7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos y clientes, siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o la atención a un cliente.

11. La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

12. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o clientes.

13. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre, aunque sea de distinta naturaleza.

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

*Artículo 31. – Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta, serán las siguientes:

– Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de dos días.

– Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

– Por faltas muy graves: Despido disciplinario o de 15 días a 1 mes de suspensión de empleo y sueldo, a elección del empresario.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



CAPÍTULO X  
IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

*Artículo 32. – Principio de igualdad de trato y de oportunidades.*

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral del presente Convenio Colectivo, de la provincia de Burgos, del sector de óptica y optometría, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición.

*Artículo 33. – No discriminación entre mujeres y hombres en las relaciones laborales.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Óptica-Optometría de la provincia de Burgos, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado 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.

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Formación 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.



4. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los Convenios Colectivos del sector, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

5. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas 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.

6. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, 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 no deseado 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.

*Artículo 34. – Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. Se define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. En los casos de acoso sexual en las empresas del sector de Óptica-Optometría de Burgos, se seguirá el siguiente protocolo de actuación:

a) En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa.



El indicado procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, la dirección de la empresa o la representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiere.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidos los representantes unitarios o sindicales de la empresa, si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 31 del presente Convenio, en relación con la falta tipificada en el artículo 31.13 del mismo.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, se dará por terminado el procedimiento.

c) No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

#### CAPÍTULO XI

#### COMISIÓN PARITARIA Y COMISIÓN NEGOCIADORA

a) Composición Comisión Paritaria.

*Artículo 35. –*

Se crea una Comisión Paritaria que entra en vigor para todo el periodo que esté en vigor el texto de este Convenio, incluyendo el tiempo de las prórrogas y de la denuncia del Convenio, siempre de acuerdo en este caso con el artículo 10 de este Convenio, con el fin de mantener un clima de paz social y como órgano de interpretación y vigilancia de este Convenio, que estará integrada por los mismos representantes comisionados que han negociado y además firmado este Convenio Colectivo Estatutario Provincial, o los suplentes que ellos nombren, salvo que norma superior a este Convenio determine obligatoriamente otro sistema.



La Comisión Paritaria será presidida por la persona que libremente se nombre por mayoría simple. Podrán asistir como miembros con voz y sin voto a cada reunión por parte de la representación de los trabajadores hasta 4 trabajadores-asesores que demuestren documentalmente que están afectados por el Convenio y además sean elegidos por los representantes de los trabajadores según el tanto por 100 de representatividad que tengan en la Comisión Paritaria.

Por parte de la representación de los empresarios podrán asistir hasta 4 empresarios asesores con voz y sin voto que serán nombrados por los comisionados representantes empresariales entre los empresarios a los que afecte el Convenio, de acuerdo con la representatividad empresarial, en este caso de la APEOB, que tiene el 100% de la representación.

En la 1.ª reunión se determinará el lugar de las reuniones y, entre los comisionados, se nombrarán para todo el periodo que esté en vigor la Comisión, y por mayoría simple un Presidente y un Secretario de actas.

De los 2 cargos uno será ocupado por parte de la representación de los empresarios y el otro por parte de la representación de los trabajadores. Los dos cargos pueden ser cambiados cuando la mayoría simple de las dos partes así lo vote y conste previamente en el orden del día.

Las citaciones se harán con al menos 4 días de antelación, salvo urgencia especial. Las hará el Presidente bien por su propia iniciativa o por la iniciativa de dos o más miembros de la Comisión. La hora de la citación deberá respetar la legalidad laboral-profesional de los comisionados.

De cada reunión se levantará acta que firmarán primero el Secretario con el Visto Bueno del Presidente en la misma y luego del resto de los miembros. Para ser válida se aprobará y firmará a continuación de la reunión, a ser posible antes de las 22:00 horas.

A efectos de notificación o citación, se fijan los siguientes domicilios y teléfonos:

Comisiones Obreras: Plaza Castilla, 1. Tel.: 947 26 97 99.

Unión General de Trabajadores: Avenida Reyes Católicos, 21. Tel.: 947 21 10 11.

Unión Sindical Obrera: Concepción, 20-22. Tel.: 947 20 96 17.

Asociación Provincial Empresas de Óptica de Burgos: Calle Laín Calvo, 28, 1.º. Tel.: 947 20 26 26.

b) Funciones y toma de acuerdos de la Comisión Paritaria.

*Artículo 36. –*

1. Emitir informes para la interpretación general de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo Estatutario Provincial, especialmente cuando en el texto haya mala redacción o errores.

2. Recibir consultas, y podrá realizar arbitrajes voluntarios de la totalidad de los problemas y cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio y les sea sometido.



3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y cursar las denuncias de incumplimiento que conozca a las organizaciones procedentes.

4. Facilitar la negociación de próximos Convenios y respetar los que existan en cada momento.

5. Aplicar al Convenio las normas legales que se puedan dictar durante la vigencia y prórrogas del Convenio, teniendo en cuenta el artículo 8 de este Convenio.

6. Estudiar y, si procede, proponer a la Comisión Negociadora, cualquier tema que convenga definir mejor y perfeccionar el Convenio como pacto entre las dos partes del mismo.

7. Recibir las comunicaciones de los acuerdos de inaplicación del presente Convenio, conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del E.T., así como intervenir en la resolución de discrepancias en los procedimientos para la inaplicación del presente Convenio, conforme a lo dispuesto en el citado precepto legal.

La Comisión tendrá entre sus funciones el control del cumplimiento de las normas legales, y en especial los requisitos exigidos en el artículo 82.3 del E.T., para la inaplicación del presente Convenio, y en relación con todos los acuerdos de inaplicación del mismo que se le comuniquen, estando facultada para comunicar a las autoridades laborales, Inspección de Trabajo y demás interesados los incumplimientos de dichas normas y fraudes de ley que observe en dichos acuerdos.

8. Defender el deber de paz y la libertad sindical y empresarial dentro de la Ley y de la responsabilidad de los actos que se lleven a cabo en contra de la libertad de trabajo y la actividad propia de la empresa y, en su caso, que arbitre pactos o presente denuncias a los organismos competentes, contra terceros que produzcan pérdidas materiales o morales a alguna de las personas que integran en su totalidad este Convenio.

9. Cuantas otras funciones sean de su competencia según el texto de este Convenio y la legislación vigente.

10. Informar especialmente en caso de concurrencia de Convenios, de acuerdo con el artículo 12 de este Convenio.

11. Cuantas otras actividades y acuerdos tiendan a la mayor eficacia y operatividad práctica del Convenio.

*Artículo 37. –*

La Comisión Paritaria siempre se constituirá en orden a voz y voto para tomar acuerdos por dos mitades de igual número de miembros. Una mitad serán representantes de los trabajadores y la otra mitad serán representantes de los empresarios.

Para tomar acuerdos será necesario un quórum de los 2/3 por cada parte y un voto favorable de la mayoría simple de los presentes de cada una de las dos partes.

El número de representantes de cada parte será de tres miembros. Además podrán asistir con voz y sin voto hasta 4 asesores por cada parte.

c) Comisión Negociadora.



*Artículo 38. –*

La Comisión Negociadora actuará cuando proceda durante el tiempo de vigor del Convenio para constituirse y actuar, tendrá que reunir las condiciones legales suficientes y, en todo caso, será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores y actúen dentro de lo pactado en este Convenio Estatutario. Salvo acuerdo en contra, cada parte tendrá 3 comisionados.

Para cumplir sus cometidos, al constituirse la Comisión, la primera citación la hará el Presidente de la Comisión Paritaria, en un plazo que, salvo fuerza mayor, se procure que no sea superior a 14 días ni inferior a 7 días. Podrán asistir como miembros con voz y sin voto a cada reunión por parte de la representación de los trabajadores, hasta 4 trabajadores-asesores que demuestren documentalmente que están afectados por el Convenio y además sean elegidos por los representantes de los trabajadores según el tanto por 100 de representatividad que tengan en la Comisión Paritaria.

Por parte de los empresarios podrán asistir hasta 4 empresarios asesores con voz y sin voto que serán nombrados por los comisionados representantes empresariales entre los empresarios a los que afecte el Convenio, de acuerdo con la representatividad empresarial, en este caso de la APEOB, que tiene el 100% de la representación.

En cuanto a régimen interno, tendrá el mismo que el de la Comisión Paritaria y como esta tendrá un Secretario de actas y un Presidente, que serán nombrados con las mismas normas que las de la Comisión Paritaria, siendo compatibles los cargos de Presidente y Secretario de ambas Comisiones.



## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES CONVENIO 2015 A 2019

**Tablas Salariales 2015**

Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial de la actividad de Óptica-Optométrica con efectos económicos del 1 de enero al 31 diciembre del año 2015

<i>Categorías</i>	<i>Salario Base Mensual</i>	<i>Plus Asistencia Mensual</i>	<i>Plus Transporte Mensual</i>	<i>Salario Anual</i>
Óptico-Optometrista regentando Óptica	1.375,97	917,31	115,52	34.409,62
Óptico-Optometrista sin regentar y Encargado	1.156,00	770,67	115,52	29.130,26
Óptico-Optometrista recién posgraduado en practicas de formación continuada, 1.º año	826,03	550,69	115,52	21.211,11
Óptico-Optometrista recién posgraduado en practicas de formación continuada, 2.º año	991,02	660,68	115,52	25.170,76
Oficial Administrativo de 1.ª	1.075,72	717,15	115,52	27.203,65
Oficial Administrativo de 2.ª	798,13	709,45	115,52	22.669,82
Auxiliar Administrativo	760,48	506,98	115,52	19.637,69
Auxiliar de Óptica y Optometría de Primera	966,20	644,13	115,52	24.575,00
Auxiliar de Óptica y Optometría de Segunda	833,33	555,55	115,52	21.386,24
Auxiliar de Óptica y Optometría de Tercera	691,88	461,26	115,52	17.991,48
Oficial Primera Oficinas Aux. y Mantenimiento	930,10	620,07	115,52	23.708,73
Oficial Segunda Oficinas Aux. y Mantenimiento	776,86	517,91	115,52	20.030,93
Peón	577,91	385,27	115,52	15.256,07
Persona Limpieza	577,91	385,27	115,52	15.256,07
Asistente de Óptica y Optometría, 2.º año, Art. 3, b) y Asistente Administrativo 2.º año, Art. 3, c)	Salario Mínimo Interprofesional x 1,125			
Asistente de Óptica y Optometría, 1.º año, Art.3, b) y Asistente Administrativo 1.º año, Art. 3, c)	Salario Mínimo Interprofesional			



**Tablas Salariales 2016**

Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial de la actividad de Óptica-Optométrica con efectos económicos del 1 de enero al 31 diciembre del año 2016

<i>Categorías</i>	<i>Salario Base Mensual</i>	<i>Plus Asistencia Mensual</i>	<i>Plus Transporte Mensual</i>	<i>Salario Anual</i>
Óptico-Optometrista regentando Óptica	1.389,73	926,49	116,68	34.753,72
Óptico-Optometrista sin regentar y Encargado	1.167,56	778,37	116,68	29.421,56
Óptico-Optometrista recién posgraduado en practicas de formación continuada, 1. <sup>er</sup> año	834,29	556,20	116,68	21.423,22
Óptico-Optometrista recién posgraduado en practicas de formación continuada, 2. <sup>o</sup> año	1.000,93	667,29	116,68	25.422,47
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup>	1.086,48	724,32	116,68	27.475,69
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup>	895,68	597,12	116,68	22.896,52
Auxiliar Administrativo	768,08	512,05	116,68	19.834,06
Auxiliar de Óptica y Optometría de Primera	975,86	650,57	116,68	24.820,75
Auxiliar de Óptica y Optometría de Segunda	841,66	561,11	116,68	21.600,11
Auxiliar de Óptica y Optometría de Tercera	698,80	465,87	116,68	18.171,40
Oficial Primera Oficios Aux. y Mantenimiento	939,40	626,27	116,68	23.945,81
Oficial Segunda Oficios Aux. y Mantenimiento	784,63	523,09	116,68	20.231,24
Peón	583,69	389,12	116,68	15.408,63
Persona Limpieza	583,69	389,12	116,68	15.408,63
Asistente de Óptica y Optometría, 2. <sup>o</sup> año, Art. 3, b) y Asistente Administrativo 2. <sup>o</sup> año, Art. 3, c)	Salario Mínimo Interprofesional x 1,125			
Asistente de Óptica y Optometría, 1. <sup>er</sup> año, Art. 3, b) y Asistente Administrativo 1. <sup>er</sup> año, Art. 3, c)	Salario Mínimo Interprofesional			

**Tablas Salariales 2017**

Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial de la actividad de Óptica-Optométrica con efectos económicos del 1 de enero al 31 diciembre del año 2017

<i>Categorías</i>	<i>Salario Base Mensual</i>	<i>Plus Asistencia Mensual</i>	<i>Plus Transporte Mensual</i>	<i>Salario Anual</i>
Óptico-Optometrista regentando Óptica	1.403,63	935,75	117,85	35.101,26
Óptico-Optometrista sin regentar y Encargado	1.179,23	786,16	117,85	29.715,78
Óptico-Optometrista recién posgraduado en practicas de formación continuada, 1.º año	842,64	561,76	117,85	21.637,45
Óptico-Optometrista recién posgraduado en practicas de formación continuada, 2.º año	1.010,94	673,96	117,85	25.676,70
Oficial Administrativo de 1.ª	1.097,35	731,56	117,85	27.750,44
Oficial Administrativo de 2.ª	904,64	603,09	117,85	23.125,49
Auxiliar Administrativo	775,76	517,17	117,85	20.032,40
Auxiliar de Óptica y Optometría de Primera	985,62	657,08	117,85	25.068,96
Auxiliar de Óptica y Optometría de Segunda	850,08	566,72	117,85	21.816,11
Auxiliar de Óptica y Optometría de Tercera	705,79	470,53	117,85	18.353,11
Oficial Primera Oficios Aux. y Mantenimiento	948,80	632,53	117,85	24.185,27
Oficial Segunda Oficios Aux. y Mantenimiento	792,48	528,32	117,85	20.433,55
Peón	589,52	393,02	117,85	15.562,72
Persona Limpieza	589,52	393,02	117,85	15.562,72
Asistente de Óptica y Optometría, 2.º año, Art. 3, b) y Asistente Administrativo 2.º año, Art. 3, c)	Salario Mínimo Interprofesional x 1,125			
Asistente de Óptica y Optometría, 1.º año, Art. 3, b) y Asistente Administrativo 1.º año, Art. 3, c)	Salario Mínimo Interprofesional			

**Tablas Salariales 2018**

Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial de la actividad de Óptica-Optométrica con efectos económicos del 1 de enero al 31 diciembre del año 2018

<i>Categorías</i>	<i>Salario Base Mensual</i>	<i>Plus Asistencia Mensual</i>	<i>Plus Transporte Mensual</i>	<i>Salario Anual</i>
Óptico-Optometrista regentando Óptica	1.417,67	945,11	119,02	35.452,27
Óptico-Optometrista sin regentar y Encargado	1.191,03	794,02	119,02	30.012,93
Óptico-Optometrista recién posgraduado en practicas de formación continuada, 1.º año	851,06	567,38	119,02	21.853,83
Óptico-Optometrista recién posgraduado en practicas de formación continuada, 2º año	1.021,05	680,70	119,02	25.933,46
Oficial Administrativo de 1ª	1.108,32	738,88	119,02	28.027,95
Oficial Administrativo de 2ª	913,69	609,12	119,02	23.356,74
Auxiliar Administrativo	783,52	522,35	119,02	20.232,73
Auxiliar de Óptica y Optometría de Primera	995,47	663,65	119,02	25.319,65
Auxiliar de Óptica y Optometría de Segunda	858,58	572,39	119,02	22.034,27
Auxiliar de Óptica y Optometría de Tercera	712,85	475,23	119,02	18.536,64
Oficial Primera Oficios Aux. y Mantenimiento	958,28	638,86	119,02	24.427,12
Oficial Segunda Oficios Aux. y Mantenimiento	800,40	533,60	119,02	20.637,89
Peón	595,42	396,95	119,02	15.718,34
Persona Limpieza	595,42	396,95	119,02	15.718,34
Asistente de Óptica y Optometría, 2.º año. Art. 3, b) y Asistente Administrativo 2.º año, Art. 3, c)	Salario Mínimo Interprofesional x 1,125			
Asistente de Óptica y Optometría, 1.º año. Art. 3, b) y Asistente Administrativo 1.º año, Art. 3, c)	Salario Mínimo Interprofesional			

**Tablas Salariales 2019**

Convenio Colectivo Estatutario de ámbito provincial de la actividad de Óptica -Optométrica con efectos económicos del 1 de enero al 31 diciembre del año 2019

<i>Categorías</i>	<i>Salario Base Mensual</i>	<i>Plus Asistencia Mensual</i>	<i>Plus Transporte Mensual</i>	<i>Salario Anual</i>
Óptico-Optometrista regentando Óptica	1.431,84	954,56	120,21	35.806,79
Óptico-Optometrista sin regentar y Encargado	1.202,94	801,96	120,21	30.313,06
Óptico-Optometrista recién posgraduado en practicas de formación continuada, 1.º año	859,57	573,05	120,21	22.072,36
Óptico Optometrista recién posgraduado en practicas de formación continuada, 2.º año	1.031,26	687,51	120,21	26.192,80
Oficial Administrativo de 1.ª	1.119,40	746,27	120,21	28.308,23
Oficial Administrativo de 2.ª	922,82	615,21	120,21	23.590,31
Auxiliar Administrativo	791,35	527,57	120,21	20.435,06
Auxiliar de Óptica y Optometría de Primera	1.005,43	670,29	120,21	25.572,85
Auxiliar de Óptica y Optometría de Segunda	867,17	578,11	120,21	22.254,61
Auxiliar de Óptica y Optometría de Tercera	719,98	479,98	120,21	18.722,01
Oficial Primera Oficios Aux. y Mantenimiento	967,87	645,25	120,21	24.671,40
Oficial Segunda Oficios Aux. y Mantenimiento	808,40	538,94	120,21	20.844,27
Peón	601,37	400,92	120,21	15.875,53
Persona Limpieza	601,37	400,92	120,21	15.875,53
Asistente de Óptica y Optometría, 2.º año. Art. 3, b) y Asistente Administrativo 2.º año, Art. 3, c)	Salario Mínimo Interprofesional x 1,125			
Asistente de Óptica y Optometría, 1.º año. Art. 3, b) y Asistente Administrativo 1.º año, Art. 3, c)	Salario Mínimo Interprofesional			