

Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

Resumen

VIGOR 2021-2023

Código de Conv. Núm. 99000875011981
(BOE, 13-07-2022)

RESUM

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
 - 1.3. Derecho supletorio
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Tablas salariales 2021
 - 2.2. Tablas salariales 2022
 - 2.3. Tablas salariales 2023
 - 2.4. Precio punta prima
 - 2.5. Antigüedad
 - 2.6. Plus nocturnidad
 - 2.7. Plus penosidad
 - 2.8. Horas extraordinarias
 - 2.9. Prendas de trabajo
 - 2.10. Plus sustitutorio de productividad
 - 2.11. Complementos de vencimiento periódico superior al mes
 - 2.12. Descuento por ausencias al trabajo
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Revisión salarial definitiva 2024 (BOE, 23-03-2024)
 - 3.2. Revisión salarial provisional 2023 (BOE, 07-04-2023)
 - 3.3. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Descanso semanal
 - 4.3. Vacaciones
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Licencias
 - 5.2. Licencias para estudios
 - 5.3. Licencias sin sueldo
 - 5.4. Antigüedad en licencias
 - 5.5. Excedencias
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Traslados y desplazamientos
 - 6.2. Dietas y gastos de viaje
 - 6.3. Quebranto de moneda
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contrato de trabajo en prácticas
 - 7.2. Contrato para la formación
 - 7.3. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado
 - 7.4. Conversión en contratos indefinidos
 - 7.5. Fomento del empleo
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Seguro colectivo de accidentes
 - 11.2. Complemento de IT por accidente de trabajo
 - 11.3. Complemento asistencial
 - 11.4. Comedores



1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales de todas las Empresa o centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de Empresa, sea la de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales, comprendiendo a los procesos de elaboración de platos preparados, cocinados, precocinados, prefritos o fritos en los que los productos cárnicos constituyan la materia prima relevante y fundamental en estas industrias cárnicas, con independencia de la naturaleza privada o pública del capital social de las empresas.

Quedan comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio las personas trabajadoras de las empresas que desarrollen las actividades de servicios cuando los que presten a las industrias cárnicas sean los de sacrificio, despiece, deshuese, transformación o elaboración de carnes, recogida, transporte, tratamiento y transformación de subproductos animales no destinados al consumo humano, loncheado y/o envasado sea cual fuere su actividad principal y su forma jurídica incluyendo las empresas de servicios, multiservicios y las cooperativas de trabajo asociado.

1.2. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia temporal desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. No obstante lo anterior, el convenio se mantendrá vigente hasta que se alcance un nuevo convenio que lo sustituya.

1.3. Derecho supletorio

Todos los Convenios Colectivos, de ámbito estatal, para las Industrias Cárnicas, existentes a la entrada en vigor del presente, así como sus sucesivas revisiones, quedan derogados por el presente.

2. Condiciones económicas

2.1. Tablas salariales 2021

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2021)

Nivel	Categoría	Salario anual	Salario mensual	Base diario	Valor hora	Retrib. Vacs. salario/día	Valor hora extra	Plus penosidad (art. 57)		Plus nocturnidad
		Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros/hora	Euros/hora	
								a/b	c	
1	Técnico titulado superior.	26.422,200	1.887,300	62,910	14,928	62,910	22,392	0,872	0,10	2,831
2	Técnico titulado medio.	22.685,460	1.620,390	54,013	12,817	54,013	19,225	0,693	0,10	2,431
3	Jefe Administrativo.	20.349,840	1.453,560	48,452	11,497	48,452	17,246	0,628	0,10	2,181
4	Oficial de primera administrativo.	18.868,080	1.347,720	44,924	10,660	44,924	15,990	0,597	0,10	2,022
5	Oficial de segunda administrativo.	18.238,920	1.302,780	43,426	10,304	43,426	15,457	0,580	0,10	1,954
6	Auxiliar administrativo.	17.107,440	1.221,960	40,732	9,665	40,732	14,498	0,580	0,10	1,833
7	Subalterno.	16.526,580	1.180,470	39,349	9,337	39,349	14,006	0,563	0,10	1,771
8	Encargados.	18.900,600		44,472	10,678	44,472	16,049	0,597	0,10	2,001
9	Conductor mecánico.	18.154,725		42,717	10,257	42,717	15,416	0,580	0,10	1,922
10	Oficial de primera obrero, Conductor-Repartidor y Carretillero.	17.879,750		42,070	10,102	42,070	15,182	0,580	0,10	1,893
11	Oficial de segunda.	17.620,075		41,459	9,955	41,459	14,962	0,580	0,10	1,866
12	Ayudantes.	17.099,875		40,235	9,661	40,235	14,520	0,580	0,10	1,811



Nivel	Categoría	Salario anual	Salario mensual	Base diario	Valor hora Dto. (2)	Retrib. Vacs. salario/día (1)	Valor hora extra	Plus pensosidad (art. 57)		Plus nocturnidad
		- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	Euros/hora	- Euros/hora
								a/b	c	
13	Peones.	16.551,200		38,944	9,351	38,944	14,054	0,563	0,10	1,753

Esta tabla de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2020 añadiéndole un incremento del 3 %.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente:

Antigüedad mensual x 14

1770

2.2. Tablas salariales 2022

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2022)

Nivel	Categoría	Salario anual	Salario mensual	Base diario	Valor hora Dto. (2)	Retrib. Vacs. salario/día (1)	Valor hora extra	Plus pensosidad (art. 57)		Plus nocturnidad
		- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	- Euros	Euros/hora	- Euros/hora	
								a/b	c	
1	Técnico titulado superior.	27.148,800	1.939,200	64,640	15,425	64,640	23,138	0,896	0,10	2,909
2	Técnico titulado medio.	23.309,160	1.664,940	55,498	13,244	55,498	19,866	0,712	0,10	2,498
3	Jefe Administrativo.	20.909,280	1.493,520	49,784	11,880	49,784	17,820	0,645	0,10	2,241
4	Oficial de primera administrativo.	19.386,780	1.384,770	46,159	11,015	46,159	16,523	0,613	0,10	2,077
5	Oficial de segunda administrativo.	18.740,400	1.338,600	44,620	10,648	44,620	15,972	0,596	0,10	2,008
6	Auxiliar administrativo.	17.577,840	1.255,560	41,852	9,987	41,852	14,981	0,596	0,10	1,884
7	Subalterno.	16.981,020	1.212,930	40,431	9,648	40,431	14,472	0,578	0,10	1,820
8	Encargados.	19.420,375		45,695	11,034	45,695	16,584	0,613	0,10	2,056
9	Conductor mecánico.	18.654,100		43,892	10,599	43,892	15,930	0,596	0,10	1,975
10	Oficial de primera obrero, Conductor-Repartidor y Carretillero.	18.371,475		43,227	10,438	43,227	15,688	0,596	0,10	1,945
11	Oficial de segunda.	18.104,575		42,599	10,287	42,599	15,460	0,596	0,10	1,917
12	Ayudantes.	17.569,925		41,341	9,983	41,341	15,004	0,596	0,10	1,861
13	Peones.	17.006,375		40,015	9,663	40,015	14,522	0,578	0,10	1,801

Esta tabla provisional de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2021 añadiéndole un incremento del 2,75 %.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente:



Antigüedad mensual x 14

1770

2.3. Tablas salariales 2023

Las cantidades económicas recogidas en estos anexos para el año 2022 son provisionales. Una vez conocido el IPC del año 2022 se actualizarán, si procede, dichas cantidades quedando como definitivas del año 2022, sin que ello suponga el pago de atrasos pero sirviendo de base para realizar los incrementos del año 2023.

2.4. Precio punta prima

El precio punta prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en:

2021: 0,133 euros.

2022: 0,137 euros.

En el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

El cálculo del promedio de la prima de producción percibida por el trabajador en el año anterior se efectuará del siguiente modo:

$$\frac{\text{Actividad media/hora} - 60 \times \text{n.º horas trabajadas} \times \text{V.P.P. este Convenio}}{11}$$

2023: 0,150 euros, en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2.5. Antigüedad

Todas las personas trabajadoras percibirán en concepto de complemento de antigüedad la cantidad que tuvieran consolidada al 31 de diciembre de 1994. Desde el 1 de enero de 1995 las nóminas deberán contener, en su caso, una casilla con la denominación de «antigüedad consolidada» en la que se consigne su importe y a partir de dicha fecha no se ha devengado más antigüedad, salvo para los únicos casos previstos en el anexo 8.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este Convenio Colectivo.

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienes ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2023 se incrementará en un 0,6 %. La actualización salarial del concepto de antigüedad no genera el pago de atrasos por este concepto por el periodo 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023 resultando de aplicación desde el 1 de enero de 2024.

2.6. Plus nocturnidad

El plus de nocturnidad se calculará, para cada categoría, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base} \times 0,30}{6,666 \text{ h}}$$

2.7. Plus penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el anexo 5, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,10 €/hora.

El plus de penosidad será abonado en la cuantía que según el supuesto se fija en los anexos números 5 y 6 por cada hora de jornada trabajada, en las condiciones de especial penosidad siguientes:

- Las personas trabajadoras que de forma habitual desarrollen su trabajo en cámaras a temperaturas de seis grados bajo cero o inferiores.
- Las personas trabajadoras que presten sus servicios en los siguientes puestos de trabajo:

Cadenas de matanza:

- Cuadras.
- Anestesiado de cerdos.
- Enganchado, colgado, degollado, apuntillado.
- Cortar manos antes pelado.



- Repaso manual del pelado de cerdo.
- Pelado, desollado manual.
- Cortar cabezas y manos de vacuno. En cerdo, si se realiza antes del pelado.
- Soflamado y depilado manual.
- Extracción de cular y turmas.
- Extracción de vísceras blancas (tripas).
- Extracción de vísceras rojas.
- Pelado manual de cabezas; patas y morros de vacuno.

Triperías:

- Separado y limpieza tripas.
- Limpieza de estómagos.

Trabajos varios:

- Matadero sanitario.
- Digestores: únicamente alimentación o carga no automática y no en el manipulado de harinas y grasas.
- Evacuar, colgar y enfardar pieles y cueros. Carga de las mismas.
- Recogida de pelo.

c) Plus ruido. A partir del 1 de enero de 2005, las empresas tendrán un plazo de seis meses a fin de planificar y ejecutar medidas preventivas de anulación o reducción de los focos de ruido a niveles no nocivos para la salud, pudiéndose ampliar dicho plazo de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en cada empresa.

Transcurrido este plazo sin haber adoptado medidas preventivas o éstas sean técnicamente imposibles, las empresas estarán obligadas a abonar el plus a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios por tiempo superior a una hora y durante el tiempo efectivamente trabajado en los puestos de trabajo en los que el ruido medio durante todo el tiempo efectivo de la jornada laboral sea de 80 dbA o superior.

Los requisitos a cumplir para el abono del citado plus serán los siguientes:

- 1) Que no fuese técnicamente posible eliminar las condiciones acústicas para conseguir alcanzar menos de 80 dbA.
- 2) Que, dándose la circunstancia anterior el trabajador que preste sus servicios en el puesto sometido a 80 dbA o más, utilice la protección auditiva de manera efectiva y permanente durante su tiempo de trabajo, para evitar los efectos del ruido que no han podido ser eliminados.
- 3) Que la persona trabajadora preste sus servicios durante una hora o más en un puesto de trabajo cuyo nivel de ruido sea de 80 dbA o más.

Si no hubiese conformidad entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras para determinar los puestos de trabajo que lleguen a los 80 dbA o si son técnicamente posibles las mejoras para llegar al mencionado límite, las partes se someterán al dictamen de un Organismo de Control Acreditado (OCA) especializado en acústica, al de un Servicio de Prevención Ajeno o al de los Servicios de Higiene Industrial de la CC AA respectiva.

Si por cualquier mejora de las instalaciones o maquinaria, utilización de medios técnicos de protección no individuales o procedimientos desaparecieran las condiciones de exposición a un nivel de ruido medio menor de 80 dbA, se dejará de abonar el citado plus, por lo que éste no tendrá carácter consolidable. Asimismo, si la legislación española modificase al alza el nivel de ruido por encima de 80 dbA, las referencias que se establecen a este nivel en este Convenio quedarán modificadas automáticamente.

Las mediciones de ruido tendrán validez mientras no haya un cambio sustancial en la maquinaria e instalaciones que supongan variaciones importantes en la exposición al nivel de ruido, y, en todo caso, al menos durante tres años de duración si el nivel de exposición está entre 80 y 85 dbA y de un año a partir de 85 dbA.

Con independencia de lo anterior, se establece la obligatoriedad para el trabajador de la utilización de los equipos de protección individual (EPIs) que sean facilitados por la Empresa en los puestos de trabajo con una exposición a un nivel de ruido medio superior a 80dbA, y su incumplimiento podrá ser causa de la correspondiente medida disciplinaria

2.8. Horas extraordinarias

Con el objeto de favorecer el empleo, y ante el compromiso adquirido por las personas trabajadoras de no realizar pluriempleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b) Las horas de fuerza mayor exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, y aquellas otras obligadas para atender los casos de riesgo de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario en el mismo) y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, serán de obligada realización, al igual que las previstas en los artículos 41 y 44 de este Convenio Colectivo.
- c) A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, sin perjuicio de su cotización a efectos de Seguridad Social como si fueran horas extraordinarias habituales, salvo que cambie la regulación al respecto, se entenderá por tales las que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de ochenta al año. La Dirección y el Comité de Empresa velarán por el cumplimiento de esta norma.



Las excepciones enumeradas anteriormente lo serán con todo el rigor de la palabra, por lo que cualquier uso generalizado de las mismas, constatado fehacientemente por las personas trabajadoras, facultará a éstos para tratar con la Dirección de la Empresa de su supresión en el futuro, no siendo obligatoria su realización en tanto se resuelva dicha contingencia.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal o Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En aclaración de conceptos, se señala que todo tiempo que exceda de la jornada ordinaria se considerará, a los efectos de este artículo, como hora extraordinaria, cualquiera que sea el sistema de trabajo utilizado (tiempo, tarea, destajo, productividad, etc.).

El valor de la hora extraordinaria para cada categoría será el fijado en el anexo correspondiente.

Las horas extraordinarias, para cada categoría, se calcularán de acuerdo con el siguiente módulo y recargo:

Recargo = 75 por 100 del módulo.

$$\text{Módulo} = \frac{\text{Salario base} \times 365 \text{ días}}{\text{Horas efectivas de trabajo}}$$

Valor hora extraordinaria = 1,75 × módulo.

2.9. Prendas de trabajo

Las empresas entregarán al personal ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tiene que desarrollar su función (dos blusas, chaquetas, batas o monos, botas, petos, mandiles y guantes, según la costumbre del lugar). El tipo, forma, color, etc., será elegido por la empresa.

Las prendas de trabajo serán propiedad de la empresa, quedando obligados las personas trabajadoras a devolverlas a su cese, o al serle entregadas otras. Las prendas de uso diario tendrán un plazo de duración de un año. Todas se repondrán cuando estén deterioradas.

La persona trabajadora está obligada a utilizar las prendas de trabajo que se le facilitan durante la jornada laboral, haciendo uso de ellas correctamente, manteniéndolas en buen estado de conservación y limpieza, correspondiendo a la empresa el lavado de la misma.

2.10. Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,835 euros para 2023. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. Cuando a un trabajador, que habitualmente prestara servicios en puestos de trabajo medidos, se le asignara excepcionalmente a un puesto de trabajo no medido devengará en éste la media de los incentivos de los últimos treinta días que hubiese trabajado a incentivo. Se entiende que cuando los trabajos son incentivados, se cobra la prima o incentivo alcanzado en cada puesto.

3. Si habitualmente o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo el trabajador alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo, devengará en éstas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

4. En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

5. La vigencia de este anexo es la del convenio colectivo.

2.11. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

Paga extra de junio: Las personas trabajadoras devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

Paga extra de diciembre: Las personas trabajadoras devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

2.12. Descuento por ausencias al trabajo

Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada categoría figura en el anexo 5 (tabla salarial), más la parte de antigüedad que en cada caso corresponda. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial definitiva 2024 (BOE, 23-03-2024)

(0,60 %)



Nivel	Categoría	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Base diario – Euros	Valor hora Dto. (2) – Euros	Retrib. Vacs. salario/día (1) – Euros	Valor hora extra – Euros	Plus penosidad (art. 57) – Euros/hora		Plus nocturnidad – Euros/hora
								a / b	c	
1	Técnico titulado superior.	29.799,840	2.128,560	70,952	16,932	70,952	25,398	0,984	0,10	3,193
2	Técnico titulado medio.	25.585,560	1.827,540	60,918	14,537	60,918	21,806	0,782	0,10	2,742
3	Jefe Administrativo.	22.951,320	1.639,380	54,646	13,041	54,646	19,561	0,708	0,10	2,459
4	Oficial de primera administrativo.	21.279,720	1.519,980	50,666	12,091	50,666	18,136	0,673	0,10	2,280
5	Oficial de segunda administrativo.	20.570,340	1.469,310	48,977	11,688	48,977	17,532	0,654	0,10	2,204
6	Auxiliar administrativo.	19.294,380	1.378,170	45,939	10,963	45,939	16,444	0,654	0,10	2,067
7	Subalterno.	18.639,600	1.331,400	44,380	10,591	44,380	15,886	0,634	0,10	1,997
8	Encargados.	21.316,725		50,157	12,112	50,157	18,203	0,673	0,10	2,257
9	Conductor mecánico.	20.475,650		48,178	11,634	48,178	17,485	0,654	0,10	2,168
10	Oficial de primera obrero, Conductor.	20.165,400		47,448	11,458	47,448	17,220	0,654	0,10	2,135
	Repartidor y Carretillero.			0,000						
11	Oficial de segunda.	19.873,000		46,760	11,291	46,760	16,970	0,654	0,10	2,104
12	Ayudantes.	19.285,650		45,378	10,958	45,378	16,469	0,654	0,10	2,042
13	Peones.	18.667,275		43,923	10,606	43,923	15,941	0,634	0,10	1,977

Esta tabla definitiva de salarios se ha elaborado tomando como referencia la provisional de 2023 añadiéndole un incremento del 0,60 %.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente:

$$\frac{\text{Antigüedad mensual} \times 14}{1760}$$

(1) El cálculo del promedio de la prima de producción percibida por el trabajador en el año anterior se efectuará del siguiente modo:

Actividad media/hora = $60 \times n^{\circ}$ horas trabajadas XV.P.P. este convenio

11

	Contratos en prácticas profesionales	Contratos formativos en alternancia
A. Personal Técnico		
1. Técnico con título Superior.	SÍ	NO
2. Técnico con título no superior.	SÍ	NO
3. Técnico no titulado.	SÍ	SÍ
4. Personal de Secciones Técnicas.	SI	SÍ
B. Personal Administrativo		



	Contratos en prácticas profesionales	Contratos formativos en alternancia
1. Jefe de 1.ª.	SÍ	SÍ
2. Jefe de 2.ª.	SÍ	SÍ
3. Oficial de 1.ª.	SÍ	SÍ
4. Oficial de 2.ª.	SÍ	SÍ
5. Auxiliar.	NO	SÍ
6. Viajante, Vendedor, Comprador.	NO	SÍ
7. Telefonista.	NO	SÍ
8. Analista.	SÍ	SÍ
9. Programador.	SÍ	SÍ
10. Operador.	SI	SÍ
C. Personal Obrero		
1. Maestro o Encargado.	SÍ	SÍ
2. Oficial de 1.ª.	NO	SÍ
3. Oficial de 2.ª.	NO	SÍ
4. Ayudante.	NO	SÍ
5. Conductor – Mecánico.	NO	SÍ
6. Conductor – Repartidor.	NO	SÍ
7. Peón.	NO	NO
D. Personal Subalterno		
1. Almacenero.	NO	SÍ
2. Vigilante Jurado Industria y Comercio.	NO	NO
3. Guarda o Portero.	NO	NO
4. Personal de Limpieza.	NO	NO
* Las cantidades económicas recogidas en estos anexos para el año 2023 son definitivas, sin que ello suponga el pago de atrasos pero siendo de aplicación a partir del 1 de enero de 2024 y sirviendo de base para realizar los incrementos que en el año 2024 se pudiera pactar.		

3.2. Revisión salarial provisional 2023 (BOE, 07-04-2023)

Tabla provisional de salarios para 2023

(2,50%)(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2023)

Nivel	Categoría	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Base diario – Euros	Valor hora dto. (2) – Euros	Retrib. vacs. salario/día (1) – Euros	Valor hora extra – Euros	Plus penosidad (art. 57) – Euros/hora		Plus nocturnidad – Euros/hora
								a/b	c	
1	Técnico titulado superior.	29.622,180	2.115,870	70,529	16,831	70,529	25,246	0,978	0,10	3,174
2	Técnico titulado medio.	25.433,100	1.816,650	60,555	14,451	60,555	21,676	0,777	0,10	2,725
3	Jefe Administrativo.	22.814,400	1.629,600	54,320	12,963	54,320	19,444	0,704	0,10	2,445
4	Oficial de primera	21.152,880	1.510,920	50,364	12,019	50,364	18,028	0,669	0,10	2,267



Nivel	Categoría	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Base diario – Euros	Valor hora dto. (2) – Euros	Retrib. vacs. salario/día (1) – Euros	Valor hora extra – Euros	Plus penosidad (art. 57) – Euros/hora		Plus nocturnidad – Euros/hora
								a/b	c	
	administrativo.									
5	Oficial de segunda administrativo.	20.447,700	1.460,550	48,685	11,618	48,685	17,427	0,650	0,10	2,191
6	Auxiliar administrativo.	19.179,300	1.369,950	45,665	10,897	45,665	16,346	0,650	0,10	2,055
7	Subalterno.	18.528,300	1.323,450	44,115	10,527	44,115	15,791	0,630	0,10	1,985
8	Encargados.	21.189,650		49,858	12,040	49,858	18,095	0,669	0,10	2,244
9	Conductor mecánico.	20.353,675		47,891	11,565	47,891	17,381	0,650	0,10	2,155
10	Oficial de primera obrero, Conductor-Repartidor y Carretillero.	20.045,125		47,165	11,389	47,165	17,117	0,650	0,10	2,123
11	Oficial de segunda.	19.754,425		46,481	11,224	46,481	16,869	0,650	0,10	2,092
12	Ayudantes.	19.170,475		45,107	10,892	45,107	16,371	0,650	0,10	2,030
13	Peones.	18.555,925		43,661	10,543	43,661	15,846	0,630	0,10	1,965

Esta tabla provisional de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2022 añadiéndole un incremento del 2,50%.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumarle el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente:

Antigüedad mensual x 14 1770

(1) El cálculo del promedio de la prima de producción percibida por el trabajador en el año anterior se efectuará del siguiente modo:

$$\frac{\text{Actividad media/hora} - 60 \times \text{n.º horas trabajadas X V.P.P. este Convenio}}{11}$$

En el caso de que el trabajador preste sus servicios en contratos de duración inferior al año, el promedio de las primas de producción se calculará en proporción a los meses trabajados o su parte proporcional en caso de no llegar a un mes.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 9,613 euros en 2023 por día natural o, en su caso, por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar este y aquel complemento.

3.3. Incrementos salariales

1. Los incrementos salariales quedan fijados para los tres años de duración del convenio: 3 % para 2021; 2,75 % para 2022; y 2,5 % para 2023.

2. Cláusula de actualización salarial:

Cláusula de actualización salarial a fecha 31 de diciembre de 2022:

Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2021 y 2022 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo (5,75 %), el exceso solamente sobre dicha cantidad formaría parte, en su caso, de la base de cálculo de los salarios de 2023 sin que proceda devengo de atrasos.

Cláusula de actualización salarial a fecha 31 de diciembre de 2023:

Si el IPC de 2023 fuese superior al incremento salarial pactado para el año 2023 (2,5 %), se actualizará la tabla salarial vigente a fecha 31 de diciembre de 2023, una vez conocido el IPC definitivo, con efectos del 1 de enero de 2024 y no procediendo el devengo de atrasos pero sirviendo como base para los salarios del 2024.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones



4.1. Jornada de trabajo

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será para el año 2021 de 1770 horas y para el año 2022 y siguientes de 1760 horas.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán como de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Respecto del registro diario de jornada, las partes se remiten a la regulación legal actual en virtud de la cual la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera existir en cada empresa.

Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras para lo cual se abrirá un periodo de negociación máximo de quince días o, en su defecto y en caso de no existir acuerdo, por decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o, en su caso, grupo mercantil de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible o compleja determinación: Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero, personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual así como supuestos análogos.

La empresa conservará los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

2. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este convenio colectivo podrán implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

Los requisitos para establecer la jornada irregular, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes:

- a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.
- b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.
- c) Quince días antes de hacer público el calendario, la Dirección de la Empresa entregará a la representación legal de los Trabajadores, si la hubiere, su proyecto de distribución desigual de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables.

Si, transcurrido dicho plazo, hubiese conformidad, el calendario se presentará como acuerdo entre ambas partes.

En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente. Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre Dirección y Representación Legal de los Trabajadores, someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria de este convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso.

3. Asimismo las empresas dispondrán de hasta 145 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de dos horas diarias de trabajo, con el tope máximo de diez horas diarias de trabajo efectivo, o reduciéndola en un máximo de tres horas diarias de trabajo salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán, al menos, con la antelación mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y/o normativa de desarrollo.

La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral y con carácter preferente dentro del año natural siendo posible regularizar las horas de trabajo que hayan sido objeto de distribución irregular en el último trimestre del año durante el primer trimestre del año natural siguiente. Las empresas podrán compensar cada ocho horas de la bolsa horaria por un día completo de descanso todo ello dentro del uso de esta bolsa horaria (145 horas máximas). La ampliación o reducción de la jornada prevista en este apartado se realizará, al menos, por horas completas.

4. La jornada ordinaria diaria máxima será de ocho horas de trabajo efectivo, con la excepción de los supuestos específicos previstos en el presente convenio colectivo, pudiéndose incrementar hasta dos horas más por aplicación por cualquiera de los sistemas de distribución irregular de la jornada establecidos en los apartados 2 y 3 de este anexo y siempre con respeto a los acuerdos y/o situaciones que existan en las empresas.

La jornada máxima de trabajo efectivo diaria no podrá exceder (ordinaria más distribución irregular) de diez horas de trabajo efectivo. No obstante, la jornada irregular fijada en el apartado 2.b del anexo 2 del convenio colectivo se mantiene en nueve horas de trabajo efectivo como máximo.

5. Por acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado.

6. La vigencia de este anexo será coincidente con la vigencia pactada del convenio colectivo.

4.2. Descanso semanal

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, siendo, como regla general, uno de ellos domingo y otro el sábado o el lunes. Las empresas distribuirán la jornada de lunes a viernes o de martes a sábado, respetándose las situaciones existentes salvo pacto en contrario.



Se exceptúan de esta norma general:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.
- b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.
- c) Los trabajos de vigilancia.
- d) Los trabajos perentorios por circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza perecedera de las materias o por causa de fuerza mayor.

Cuando se realice la actividad laboral en régimen de turnos, o cuando así lo requiera la organización del trabajo, los descansos diarios y semanales se podrán computar de conformidad con las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

4.3. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós laborables.
2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, antigüedad consolidada y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este convenio Colectivo.
 - a. Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 9,671 euros en 2023 por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 13,194 euros en 2023 si las vacaciones se disfrutan por el módulo de veintidós días laborables.
 - b. Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior (1), con un máximo por este concepto de 15,783 euros en 2023 por día natural de vacaciones o de 21,524 euros en 2023 por día laborable si se utiliza el módulo de veintidós días laborables.

En el caso de que el trabajador preste sus servicios en contratos de duración inferior al año, el promedio de las primas de producción se calculará en proporción a los meses trabajados o su parte proporcional en caso de no llegar a 1 mes.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 9,671 euros en 2023 por día natural o, en su caso, por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquel complemento.

5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias

La persona trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la duración que se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c) Dos días por accidente, muerte (excepto cónyuge o hijos), enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento).

Para el supuesto de enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer grado, cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse fuera de España, se generarán dos días de permiso retribuido adicionales a los previstos en el Convenio Colectivo, pudiendo solicitar la persona trabajadora hasta un máximo de cuatro días adicionales más que no serán retribuidos y siempre respetando los acuerdos de mejora existentes en las empresas. Si a la enfermedad grave le sucede el fallecimiento en el transcurso del mismo desplazamiento fuera de España, no se generarán en ningún caso más de dos días adicionales de permiso retribuido.

- d) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales, así como traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio.
- g) Para asistir la persona trabajadora al médico especialista o acompañar al médico a hijos menores de edad o familiares dependientes de la persona trabajadora se establece un número total máximo de diez horas anuales, siempre debiendo concurrir la correspondiente justificación documental. A efectos aclaratorios se indica, que la suma total de horas de permiso para los diferentes supuestos contemplados en este apartado no podrá ser superior a diez horas anuales y ello con respeto a los acuerdos de mejora en esta materia se hayan podido alcanzar en las empresas.
- h) Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijo exclusivamente para el supuesto de que la persona trabajadora no tenga derecho a prestación económica por nacimiento de hijo al no tener cubierto el periodo de carencia exigido legalmente.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c), e), g) y h) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.



Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma. No obstante, el inicio del disfrute de los permisos regulados en el apartado b) y c) del presente artículo se producirá el día laborable para el trabajador y se podrán disfrutar los mismos mientras persista el hecho causante, aunque suponga disfrutar los referidos permisos (apartado «b» y «c») de forma discontinua.

Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas de convenio más antigüedad. En el supuesto previsto en el apartado f) de este artículo, las horas de garantía serán abonadas con las retribuciones ordinarias como si efectivamente estuvieran trabajando.

El permiso por lactancia regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se podrá acumular, si así se solicita, en jornadas completas equivalentes al referido permiso en periodos posteriores al descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

5.2. Licencias para estudios

Las personas trabajadoras que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria, se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductores y los que el trabajador deba realizar para su incorporación a la Administración o empresa distinta a aquélla en que presta sus servicios.

5.3. Licencias sin sueldo

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Asimismo, se concederá permiso no retribuido al trabajador que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención o renovación del permiso de conducir.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la Empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

5.4. Antigüedad en licencias

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

5.5. Excedencias

Las excedencias voluntarias o forzosas se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Igualdad y en las demás Disposiciones legales de aplicación.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Traslados y desplazamientos

En los desplazamientos o traslados efectuados que no exijan un cambio de residencia, el personal afectado estará obligado a realizarlo y sólo tendrá derecho, en su caso, a percibir el incremento de gastos que le corresponda de acuerdo con las disposiciones legales y debidamente justificadas.

Las empresas, en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo siempre que concurran las causas legalmente establecidas ya sean económicas, técnicas, organizativas y/o productivas establecidas en la normativa de aplicación, podrán desplazar a su personal a otras localidades distintas de aquéllas que presten sus servicios, por un plazo máximo de un año y en tanto subsistan las necesidades que le motiven.

Excepto en los casos de perentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su efectividad.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a que se le abonen además de los salarios, las dietas y los gastos de viaje.

Cuando el desplazamiento eventual sea por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En dichos días, no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Las personas trabajadoras no podrán ser trasladadas a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, siguiéndose el procedimiento legalmente establecido.

Autorizado el traslado, el trabajador que será preavisado por escrito con una antelación mínima de treinta días, tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido



autorizado por crisis laboral o económica. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, corresponde a la jurisdicción competente, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo. Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

6.2. Dietas y gastos de viaje

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debida al trabajador que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica su centro habitual de trabajo.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados, quedando incluidos en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores.

Cuando la persona trabajadora no realice el viaje en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje, en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

1. El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Año 2023:

Comida: 16,349 euros.

Cena: 16,349 euros.

Cama y desayuno: 32,718 euros.

La distribución del importe reconocido para cama y desayuno se efectuará a tenor de los criterios que se fijen en cada Empresa.

2. Las personas trabajadoras que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 104,368 euros en 2023 por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

6.3. Quebranto de moneda

El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 24,329 euros para 2023. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contrato de trabajo en prácticas

Los contratos de trabajo en prácticas profesionales se podrán celebrar con las personas trabajadoras pertenecientes a los grupos profesionales o categorías que figuran en el anexo 19.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a un año, las partes podrán acordar una prórroga sin superar la duración total del contrato de un año.

La retribución del trabajador será el 90 % del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante la toda la vigencia del contrato.

7.2. Contrato para la formación

Contrato para la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o para el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios (en lo sucesivo se denominará, contrato formativo en alternancia).

El contrato para la formación se podrá celebrar con todas las categorías, incluidas en los grupos profesionales que se recogen en el anexo núm. 19.

La duración mínima de este contrato será de tres meses y la máxima de dos años. En el supuesto de contrataciones inferiores a dos años se podrán acordar prórrogas por períodos y en el número que en cada momento permita la Ley aplicable.

La retribución del trabajador será el 80 % y 90 % durante el primero y segundo año, respectivamente, del salario fijado en este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Sin perjuicio, todo ello, de que se cumplan los requisitos necesarios para poder llevar a cabo tales contrataciones y de la existencia en la propia plantilla de profesionales de oficio para hacerse cargo de las tutorías.



7.3. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado

Contrato por circunstancias de la producción derivado del incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.

La duración máxima de estos contratos será la establecida legalmente en cada momento, sin perjuicio de su ampliación según lo dispuesto en la disposición transitoria primera. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida en cada momento, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

7.4. Conversión en contratos indefinidos

A la finalización de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de fomentar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo de carácter indefinido de acuerdo a la legislación vigente.

3. Las personas trabajadoras con contratos de trabajo temporales, sustitución de la persona trabajadora y contratos formativos tendrán preferencia para ocupar en las empresas los puestos de trabajo de carácter indefinido.

7.5. Fomento de empleo

a) Jubilación.

Dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicará la normativa legal vigente en cada momento.

b) Contratos de relevo.

Podrán formalizarse contratos de relevo a tenor de las normas legales y convencionales vigentes.

8. Periodos de prueba

1. El ingreso del personal tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes reglas:

– Personal comercial: nueve meses.

– Personal técnico: seis meses.

– Resto del personal dos meses, a excepción de los peones que será de treinta días.

– Contrato de trabajo en prácticas profesionales: dos meses para las personas trabajadoras en posesión de título de grado superior y un mes para las personas trabajadoras con título medio.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el periodo de prueba, salvo pacto en contrario.

2. La persona trabajadora en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

Durante los períodos que se señalan, tanto la persona trabajadora como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

3. La persona trabajadora será retribuida durante el período de prueba con el salario que corresponda a la categoría profesional en la que haya sido clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material y en los equipos de protección individual.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.



9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
11. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
12. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
12. La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la Empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
14. La inutilización, pérdida o deterioro de los equipos de protección individual o colectiva no informando a la Dirección de la empresa de dicha circunstancia.
15. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral.

Expresamente, la no utilización efectiva y permanente de los equipos de protección individual por la exposición al ruido, en los puestos de trabajo con una exposición a un nivel de ruido medio superior a 80 dbA o cuando así lo hubiera acordado la empresa en base a la evaluación de riesgos efectuada en el puesto de trabajo.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de veinticuatro faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.
En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:
 1. Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la Empresa.
 2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.
 3. Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.
5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral cuando exista reincidencia en la misma o cuando la no utilización de los equipos de protección individual como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral genere riesgo para la salud del trabajador, la de sus compañeros de trabajo u otras personas presentes en el centro de trabajo, así como a la maquinaria o instalaciones.

A los efectos de aplicación de esta falta laboral se considerará que existe reincidencia si se cometen dos o más faltas laborales en un período no superior a doce meses habiendo mediado sanción.

9.2. Sanciones

Por faltas leves:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito.



c. Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

Por faltas graves:

- a. Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- c. Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- b. Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
- c. Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, para los dos períodos vacacionales siguientes.
- d. Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
- e. Despido.

9.3. Prescripción

Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días; las 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.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de las Empresas vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

- Personal titulado o aquellos que tenga personal a su cargo: Dos meses.
- Personal técnico y administrativo: Quince días.
- Personal subalterno y obrero: Ocho días.

De no cumplir el trabajador dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Seguro colectivo de accidentes

Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 30.000 euros, a partir del 1 de enero de 2022.

11.2. Complemento de IT por accidente de trabajo

En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el cien por cien de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

El citado complemento de I.T. dejará de percibirse cuando la persona trabajadora extinga la relación laboral con la empresa y ello con independencia de la causa y la calificación jurídica de dicho cese. Así mismo, se dejará de percibir cuando la persona trabajadora pase a situación de pago directo de prestaciones por la Seguridad Social o Mutua Patronal.

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan, sin que la gratificación extraordinaria pueda ser minorada por esta causa de I.T., por lo que se abonará el 100 %, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

11.3. Complemento asistencial

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a las personas trabajadoras que acrediten tal situación la cantidad de 13,053 euros para 2023 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por



dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

La vigencia de este anexo será coincidente con la vigencia de convenio colectivo.

11.4. Comedores

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

[Descargar pdf](#)

[Aviso legal](#) [Política de Privacidad](#)

© Planificación Jurídica. 2024

