

Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y anexos.

Resumen

VIGOR 2024-2026

Código de Conv. Núm. 99001095011981
(BOE, 11-03-2025)

RESUMEN

- Entrada en vigor y duración
 - Ámbito funcional
 - Ámbito temporal
 - Derecho supletorio
- Condiciones económicas
 - Tablas de salarios por grupos profesionales para 2024
 - Horas extraordinarias
 - Complemento personal de antigüedad
 - Gratificaciones de julio, Navidad y marzo
 - Productividad
 - Incentivos
 - Premio de vinculación
 - Prendas de trabajo
- Revisión salarial del convenio colectivo
 - Revisión salarial 2024 e incremento salarial 2025 (BOE, 11-04-2025)
 - Cláusula de revisión salarial
 - Incremento salarial
- Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - Jornada de trabajo
 - Calendario laboral
 - Turnicidad
 - Vacaciones
 - Jubilación obligatoria
 - Trabajo a distancia y teletrabajo
- Permisos y excedencias
 - Licencias
 - Reducción de jornada por motivos familiares
 - Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral
 - Asistencia a consultorio médico
 - Excedencias
- Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - Viajes y dietas
 - Traslados
- Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - Contratación
 - Contratos de duración determinada
 - Contrato por circunstancias de la producción
 - Contratos para la sustitución de la persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo
 - Contratos de la formación en alternancia
 - Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios
 - Contratos a tiempo parcial
 - Contratos de relevo y Jubilación Parcial
 - El contrato de fijos-discontinuos
 - Régimen común de los contratos de duración determinada
 - Sucesión de contratos por circunstancias de la producción
 - Empresas de trabajo temporal
 - Subcontratación de actividades
- Periodos de prueba
- Régimen disciplinario
 - Faltas
 - Sanciones
 - Prescripción
- Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
- I.T. Condiciones especiales
 - Complemento en caso de Incapacidad Temporal
 - Reconocimientos médicos
 - Ayuda por defunción e incapacidad

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

Quedan sometidas a las estipulaciones del convenio todas aquellas empresas que tengan como actividad principal alguna de las siguientes:

- Importación, exportación y comercio al por mayor de productos químicos industriales.
- Importación, exportación y comercio al por mayor de perfumería y droguería.
- Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de plásticos.
- Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de pintura.
- Importación, exportación y comercio al por mayor de productos colorantes.
- Importación, exportación y comercio al por mayor de material científico sanitario.
- Importación, exportación y comercio al por mayor de materias primas farmacéuticas.
- Importación, exportación y comercio al por mayor de material de laboratorio y ortopédico.
- Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de ortopedia.

La referencia que se realiza, en este artículo bajo la denominación «Comercio», es meramente a título enunciativo y para distinguir esta actividad de la de atención al público en actividad minorista.

1.2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2026.

Los efectos económicos serán desde el 1 de enero para cada año de vigencia (2024, 2025 y 2026).

El pago de los posibles atrasos salariales devengados con ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o con anterioridad mediante acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.

No obstante, las organizaciones firmantes, recomiendan a sus empresas asociadas la aplicación inmediata de los efectos económicos del presente convenio.

Este convenio se entenderá denunciado sin necesidad de que medie comunicación, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio en el mes de noviembre del año 2026. En dicha primera reunión tras constituir la mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

1.3. Derecho supletorio

Será de aplicación supletoria al presente convenio el Estatuto de los trabajadores en lo que no se oponga al contenido de este convenio colectivo y normas concordantes.

2. Condiciones económicas

2.1. Tablas de salarios por grupos profesionales para 2024

Grupos profesionales	Salario mínimo garantizado anual 2024
Grupo I.	19.281,41
Grupo II.	20.023,00
Grupo III.	20.577,88
Grupo IV.	21.134,07
Grupo V.	22.061,06
Grupo VI.	24.656,63
Grupo O.	27.250,90

2.2. Horas extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual, al que se adicionará para todo el personal un recargo del 75 por 100 excepto para las trabajadas en domingo o festivo, cuyo recargo será del 150 por 100, salvo que por disposición legal se disponga otra cosa, la compensación se realizará preferentemente por tiempo de descanso aumentándose el mismo con el mismo porcentaje establecido en el presente artículo.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias, aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe o períodos punta de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de personas trabajadoras por los sistemas temporales previstos por la ley. Y siempre que su realización haya sido expresamente autorizada por la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.10.

Las empresas podrán acordar con las personas trabajadoras la compensación de las horas extraordinarias en tiempo libre retribuido equivalente y no en su compensación económica.

En el recibo de salarios deberá figurar la cantidad total percibida durante este período de tiempo con ocasión de la realización de horas extraordinarias, así como también su número.

Con objeto de favorecer el empleo, en ningún caso se podrá realizar mayor número de horas extraordinarias que las legalmente permitidas.

2.3. Complemento personal de antigüedad

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en cuatrienios, en la cuantía de un 5 por 100 cada uno, con los límites establecidos por el Estatuto de los trabajadores.

Salvo aquellos/as que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, la base para el cálculo del complemento de antigüedad durante los años de vigencia del presente convenio será de 410,00 euros.

Este complemento se abonará en cada una de las pagas establecidas por la empresa, incluyendo las mencionadas en el siguiente artículo 60.

2.4. Gratificaciones de julio, Navidad y marzo

En los días 15 de los meses de julio, diciembre y marzo, las empresas abonarán una gratificación consistente cada una de ellas en el importe correspondiente a treinta días de salario de convenio más antigüedad, en su caso. En el caso de la paga de marzo, esta podrá ser prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

No obstante, las empresas podrán pactar con los representantes legales de las personas trabajadoras y en su defecto con sus personas trabajadoras el abono de los haberes devengados anualmente prorrateándolos entre el número de pagas que consideren más adecuado.

2.5. Productividad

En consonancia con la voluntad de las organizaciones firmantes de avanzar en una mayor relación entre retribución y productividad, a iniciativa de las empresas podrán establecerse sistemas de retribución por rendimientos que mejoren la productividad y, en consecuencia, el salario de las personas trabajadoras.

El aumento de productividad de la mano de obra tiene como límite el 40 % sobre el rendimiento normal, por lo cual, las necesidades de mayor productividad de las Empresas de un 100 %, 200 %, 1.000 %, etc., no depende de la mano de obra sino de la empresa robotizando, mecanizando e informatizando los procesos que se puedan.

Circunscribiéndonos a la productividad de la mano de obra y dado que las organizaciones que suscriben el presente convenio, son miembros de pleno derecho de la OIT, aceptan los conceptos de las publicaciones emitidas por este órgano, y en lo que se refiere a productividad, dicha organización establece para la productividad de la mano de obra la referencia 100 para los rendimientos normales y la de 140 para los rendimientos óptimos. La valoración de los trabajos la hará libre y opcionalmente cada empresa que lo desee por una de las cinco técnicas que existen para valorar trabajos, según el tipo de trabajo que desarrolle cada empresa, utilizando la técnica que le sea más rentable. Tales cinco técnicas son: valoración por estadísticas de actuaciones en trabajos anteriores, muestreo de trabajos, cronometraje, tiempos normalizados y tiempos predeterminados.

No obstante, lo anterior, si algunas empresas que están adheridas a este convenio utilizaran otras escalas distintas de actividades y rendimientos, podrá continuar con la que tiene si así lo considera conveniente, entendiéndose que la actividad normal 100 es la misma referencia en todas las escalas, aunque se designen con una cifra distinta, (75 Gombert, 60 Bedaux, etc.).

Con objeto de aumentar las remuneraciones de las personas trabajadoras se recomienda por las partes firmantes del convenio, establecer en las empresas la técnica o técnicas de las cinco expresadas que más se adapte a los tipos de trabajo que desarrollan para establecer los rendimientos normales, así como sistemas de incentivos económicos para rendimientos superiores al normal, incentivos que, en ningún caso, pasarán a formar parte del Salario Convenio que percibe por la contraprestación del rendimiento normal 100. Este artículo sobre productividad queda abierto de cara a su ampliación en sucesivos convenios según necesidades que demande el tema.

Procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos e incentivos.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a primas o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la empresa deberá informar previamente por escrito del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los Delegados Sindicales, si los hubiere, o representantes de las Secciones Sindicales de Empresa.
2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de las personas trabajadoras, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Comisión Mixta o, ambas partes de común acuerdo, al arbitraje según lo previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de ámbito nacional vigente.
3. No habiéndose producido el acuerdo exigido ni solicitado el arbitraje externo la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajos será facultad y decisión de la Dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales. En tanto en cuanto no se alcance acuerdo en el procedimiento de mediación, o se dicte laudo arbitral o resolución judicial firme, se aplicará el nuevo sistema de rendimientos ordenado por la Dirección, todo ello de acuerdo con los plazos previstos en el artículo 41 del ET para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

2.6. Incentivos

Aquellas empresas en las que se proceda a la implantación o a la modificación de un sistema de incentivos de carácter colectivo deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras las nuevas condiciones laborales que pudieran derivarse de tal situación, así como las posibles contrapartidas.

En los supuestos de desacuerdo deberá acudir necesariamente a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente convenio colectivo.

2.7. Premio de vinculación

Con el fin de proceder a premiar a aquellas personas trabajadoras que durante veinticinco años han prestado sus servicios para la empresa, ésta vendrá a satisfacer a los mismos en la fecha de su cumplimiento un premio de 45 días del último salario fijo acreditado. De igual forma quienes alcancen los cuarenta años de servicio percibirán un premio de 75 días del último salario fijo acreditado.

Para el cálculo del precio por día se dividirá al salario bruto anual fijo entre 365 días multiplicándolo por los días correspondientes a cada premio.

El pago de ambos premios, previo acuerdo con las personas trabajadoras, podrán trasladarse a final del año, siempre que la empresa tuviera establecida un evento en el que se premiara la fidelidad, entre otras cosas. Asimismo, si la persona causara baja en la empresa una vez cumplidos sus 25 o 40 años de antigüedad, se le abonará dicho premio con la liquidación que le correspondiera.

2.8. Prendas de trabajo

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, la empresa le facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo (pantalones, etc.) que realicen, al menos dos veces al año, siempre que la prestación así lo requiera.

Las empresas deberán proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente tenga que realizar el trabajo a la intemperie; igualmente a aquellas personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo habitual permanente exigiera la manipulación de productos a granel que por su peculiar naturaleza pudiera deteriorar su calzado.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador/a y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de las mismas y, de la sección a que pertenezcan.

Los gastos ocasionados por este motivo correrán por cuenta de la empresa.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial 2024 e incremento salarial 2025 (BOE, 11-04-2025)

I. Revisión salarial año 2024.

Habiéndose constatado que el Índice de Precios al Consumo acumulado (IPC general) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a fecha 31 de diciembre de 2024 es del 2,8 %, es decir, un 0,2 % por debajo del incremento del 3 % pactado en el Convenio Estatal para las Empresas del Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos (2024-2026), la Comisión Negociadora entiende que no procede efectuar revisión salarial en el referido año.

En consecuencia, se confirman para el año 2024 los incrementos del 3 % realizados.

Igualmente se confirman para el año 2024 las tablas de Salarios Mínimos Garantizados del artículo 54 del convenio, así como el plus de nocturnidad del artículo 59, la compensación de trabajo a distancia del artículo 36 y los valores de viajes y dietas del artículo 65 establecidos todos ellos en el texto del convenio colectivo.

II. Incremento salarial año 2025.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 56 del citado convenio colectivo procede aplicar un incremento salarial para 2025 del 3 %.

Igual porcentaje de incremento del 3 % se aplica sobre las tablas de Salarios Mínimos Garantizados del artículo 54, compensación de trabajo a distancia del artículo 36, los valores de viaje y dietas del artículo 65 y el valor del plus de nocturnidad del artículo 59.

Y así, las tablas del año 2025 quedan como a continuación se expone:

Artículo 54 Tabla de Salarios Mínimos Garantizados anuales por grupos profesionales a partir del 1 de enero de 2025

	Euros/año
Grupo I.	19.859,85
Grupo II.	20.623,69
Grupo III.	21.195,22
Grupo IV.	21.768,09
Grupo V.	22.722,89
Grupo VI.	25.396,33
Grupo 0.	28.068,43

Artículo 59 Plus de nocturnidad a partir del 1 de enero de 2025

Plus mínimo nocturnidad:

	Euros noche completa trabajada
Nocturnidad.	14,42

Artículo 36 Compensación trabajo a distancia a partir del 1 de enero de 2025

Euros mensuales para trabajadores a jornada completa y con el 100 por 100 en régimen de trabajo a distancia	
Compensación trabajo a distancia.	42,82

Artículo 65 Viajes y dietas a partir del 1 de enero de 2025

	Euros/día
Realizando una comida fuera.	15,26
Realizando dos comidas fuera.	30,53
Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio.	129,18

3.2. Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de Diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo una variación respecto al 31 de Diciembre del año anterior superior al incremento pactado para cada año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente la variación sobre la indicada cifra, con el tope del 1 % en los años 2024 y 2025 y del 2,5 % en el año 2026.

Esta revisión salarial no tendrá efectos retroactivos y servirá como base para la aplicación del incremento salarial del año siguiente.

3.3. Incremento salarial

El incremento salarial para los años 2024, 2025 y 2026 será del 3 %, 3 % y 2,5 % respectivamente, a partir de 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Este incremento salarial se realizará sobre el Salario Base y el Complemento Personal de cada persona trabajadora, no incluyéndose en el mismo la antigüedad y los complementos variables que dependen de cantidad y/o calidad de trabajo.

No obstante, las empresas podrán aplicar la absorción y compensación de los incrementos y revisiones pactados en el presente convenio a aquellas personas trabajadoras cuyo salario anual sea superior a 39.000 euros en el año 2024, 42.000 euros en el año 2025 y 45.000 euros en el año 2026. En estos casos las empresas podrán reordenar la estructura salarial para adaptarse a los nuevos valores del Salario Base y deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras de las cuantías dejadas de percibir, desglosadas por Grupos Profesionales.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.754 (mil setecientos cincuenta y cuatro) horas anuales de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo, es decir, durante el presente año 2024 hasta su finalización el 31 de diciembre de 2026.

Aquellas empresas que en la actualidad tengan una jornada anual inferior a la descrita en el párrafo anterior deberán continuar con su régimen de jornada más beneficiosa.

En las jornadas continuadas de seis o más horas de duración, se establecerá un tiempo de descanso (bocadillo) de una duración mínima de 15 minutos, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo, respetándose en todo caso los descansos de superior duración existentes en las empresas antes de la publicación de este convenio.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 140 horas cada año de vigencia del convenio, que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 9 horas referido en la ley, con respeto de los descansos mínimos ya señalados.

La flexibilización regulada en el apartado anterior podrá consistir en incrementos o en disminuciones de jornada (las cuales no podrán implicar merma de retribución o derecho laboral alguno) y para su aplicación, se tendrán en cuenta los criterios de causalidad y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los representantes de las personas trabajadoras, así como a los directamente afectados, con cinco días de antelación a la adopción de dicha decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

Cuando la flexibilización haya consistido en prolongación de jornada, la compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas será la siguiente:

Una hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la décima hora de trabajo diario, incluida ésta.

1,5 horas por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario. En este supuesto, una hora será de descanso obligatorio, y la media hora adicional podrá ser descansada o retribuida, de acuerdo con lo que en el siguiente párrafo se dispone.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará como máximo en el plazo de doce meses desde la fecha en la que se produjo la prolongación de la jornada, dentro de la jornada anual pactada, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará, en fechas acordadas entre la empresa y la persona trabajadora con la Empresa, en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

Las medias horas adicionales de compensación por horario flexible superior a diez horas de trabajo diario podrán ser efectuadas en tiempo de descanso o retribuidas a opción de la persona trabajadora y en caso de desacuerdo respecto a la fecha de disfrute, si fuere en descanso, decidirá la persona trabajadora.

La bolsa de 140 horas flexibles regulada en el apartado anterior podrá utilizarse así mismo en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo motivadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

Causas

Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las citadas causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, en la que se justifique objetivamente la adopción de la medida.

Cuando las disminuciones en la demanda en los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo del sector al que pertenezca, no será aplicable la flexibilidad inversa regulada en el presente apartado sino, en todo caso, otras medidas como las previstas en el apartado anterior.

Procedimiento

Previo entrega a los representantes de las personas trabajadoras de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras que tendrá una duración máxima de cinco días.

La consulta previa con los representantes de las personas trabajadoras versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras directamente afectados y los compromisos de mantenimiento de empleo.

Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifica la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:

- a. La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 5 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso individual al trabajador podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de las personas trabajadoras señalado anteriormente.
- b. La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con siete días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente Convenio Colectivo.
- c. Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.
- d. La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, concreción horaria por guarda legal, embarazo o periodos de lactancia.
- e. En la puesta en práctica de la flexibilidad inversa se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.
- f. Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudirse a la medida de flexibilidad regulada en el anterior, siempre que la suma de horas de recuperación no supere, entre ambas, más de 100 horas en cada año de vigencia del convenio colectivo.

4.2. Calendario laboral

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», las empresas señalarán, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, el calendario oficial laboral para la empresa.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes si los hubiere.

Además de las fiestas establecidas con carácter general y local por la administración, se establece como festivos los días 24 y 31 de diciembre de cada año, salvo pacto con las personas trabajadoras afectados previa intervención de la representación legal de las personas trabajadoras.

4.3. Turnicidad

Aquellas empresas en las que se proceda a la implantación o a la modificación de un sistema de turnos de carácter colectivo, deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras las nuevas condiciones laborales que pudieran derivarse de tal situación, así como las posibles contrapartidas.

En los supuestos de desacuerdo entre personas trabajadoras y RLT con las empresas, deberá acudirse necesariamente a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio colectivo.

4.4. Vacaciones

Independientemente del grupo profesional de la persona trabajadora, las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales, de acuerdo con las normas legales. Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen la persona trabajadora y la empresa. Las mismas a ser posible, se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan. En el caso de que se disfrutasen fuera de los meses antes referidos la duración será de treinta y cinco días naturales si fuesen completas, o de treinta y dos días y medio en el caso de disfrutarse quince días en cada uno de los períodos referidos, siempre y cuando esta circunstancia se produzca por necesidad organizativa de la empresa.

Si la persona trabajadora lo solicitase, quince días de las vacaciones anuales serán disfrutadas entre los meses comprendidos entre mayo y octubre.

A los efectos del período de cómputo de vacaciones, se tomará como tal el año natural de que se trate, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo en todo caso la persona trabajadora disfrutar el tiempo que le corresponda dentro del año, sin perjuicio de los supuestos legales en que pueda disfrutarse en periodo posterior.

Sin embargo, las personas trabajadoras que, en la fecha determinada para el disfrute de las mismas, no hubiese completado un año natural en la plantilla de la empresa, disfrutarán por esas fechas del número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo en los tablones de anuncios para conocimiento del personal.

La retribución de las vacaciones se realizará previa solicitud de la persona interesada antes del comienzo de las mismas, y se abonarán conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por todos los conceptos en jornada laboral normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como semana completa la fracción de la misma. En el caso de fallecimiento se satisfará a sus derechohabientes.

En el supuesto de que la distribución de vacaciones se efectúe mediante el sistema de turnos, éstas se distribuirán entre las personas trabajadoras mediante el sistema de rotación anual.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, a la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4.5. Jubilación obligatoria

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional Décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, las personas trabajadoras que hayan cumplido 68 o más años de edad y reúnan todos los requisitos establecidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique y realice simultáneamente, al menos, la contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo de la persona trabajadora jubilada. Excepcionalmente, el límite de edad previsto en el anterior párrafo podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del presente convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas. La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula deberá concurrir una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

De las jubilaciones obligatorias que se lleven a cabo deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras con carácter previo a su realización.

4.6. Trabajo a distancia y teletrabajo

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales. No obstante, los acuerdos colectivos podrán contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga.

En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 41,57 euros brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad de resultar aplicable, se abonará

con efecto del 1 de Enero de 2024. Esta cantidad será actualizada con los incrementos y revisiones salariales contemplados respectivamente, en los artículos 53 y 54 del presente Convenio Colectivo.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021, de 9 de Julio).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación exponen:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijo o hija, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificar enfermedad o cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
3. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o pacientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Siempre y cuando persista el hecho causante, es decir la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán disfrutarse a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Grados de consanguinidad y afinidad

	Primer grado	Segundo grado
Trabajador/a- cónyuge.	Padre-madre.	Abuelos/as.
	Hijos/as.	Hermanos/as.
		Nietos/as.

Nota: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano/a de la persona trabajadora.

4. Dos días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
5. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos/as, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia.
6. Durante un día por traslado de domicilio habitual.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá pasar la empresa a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Personas trabajadoras.
En el supuesto de la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.
8. Por el tiempo de duración del examen y del desplazamiento para los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.
Asistencia a exámenes, sean estos parciales o finales, siempre que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
10. Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de conducir recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.
11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los trabajadores, así como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los Registros Públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En cuanto a lo señalado en los apartados del 1, 3 y 4 en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias, se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo, la empresa y la persona trabajadora afectada, las condiciones de la concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

5.2. Reducción de jornada por motivos familiares

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a un total de 15 días laborables. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier causa deban permanecer en situación de ingreso hospitalario a continuación del parto

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer en situación de ingreso hospitalario a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, sin pérdida de retribución económica. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de salario. Para disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 37 apartado 7 del Estatuto de los Trabajadores.

Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por enfermedad grave

Tendrán derecho a una reducción de jornada de al menos la mitad de su duración con disminución proporcional de su salario los progenitores o guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Este derecho se extinguirá cuando, previo informe del SPS u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, si así se decidiera de mutuo acuerdo entre las partes al inicio del disfrute de la reducción de jornada.

Reducción de jornada por guarda legal

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

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

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

Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5.3. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral

Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras, normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, éstas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el artículo 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
- Exposición de los motivos que justifican la petición.
- Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días.

En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, éste último podrá emitir informe al respecto.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5.4. Asistencia a consultorio médico

Cuando por razones de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a permiso retribuido, por el tiempo indispensable al efecto, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

La persona trabajadora, en la medida de lo posible, procurará que la asistencia a consultorio médico no coincida reiteradamente dentro de su jornada laboral. No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por la persona trabajadora garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

Siempre que esta justificación no suponga menoscabar ningún derecho fundamental de la persona trabajadora.

Se procederá del mismo modo, cuando la asistencia sea para los hijos menores de edad o padres de la persona trabajadora, si bien, en el caso de los hijos, cuando ambos padres trabajen, solo podrá ser ejercido este derecho por uno de ellos. En el caso de padres de la persona trabajadora, este permiso se disfrutará solamente cuando medie imposibilidad física, psíquica, sensorial o por motivo de edad de la persona que deba asistir a consulta médica o centro hospitalario, sin necesidad de convivir con la persona trabajadora, siempre que medie la prescripción de dicho acompañamiento o sean mayores de 80 años.

5.5. Excedencias

Excedencia voluntaria

Las personas trabajadoras con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria se deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando se solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional y si no existiese vacante en el Grupo Profesional propio y si en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Viajes y dietas

Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

Las condiciones en las que se deben efectuar los desplazamientos figurarán en el pacto de empresa si lo tuviere. Si no estuviese regulado en el seno de la empresa, la dieta mínima que percibirán las personas que deba efectuar dichos desplazamientos serán de 14,82 euros si hace comida fuera de casa, 29,64 euros si hace comida y cena y de 125,42 euros si tuviese necesidad de pernoctar fuera de su domicilio, dichas cantidades se percibirán en el momento de iniciarse el desplazamiento.

Cuando un desplazamiento suponga para la persona trabajadora la ausencia ininterrumpida del centro de trabajo de más de 30 días naturales, éste tendrá carácter de traslado y será efectuado de común acuerdo entre ambas partes.

6.2. Traslados

El traslado de personal a distintos centros de trabajo que implique cambio de residencia, no podrá ser impuesto como sanción.

En el supuesto de que la empresa tenga que destinar a alguna persona trabajadora, grupo de personas trabajadoras, o la totalidad de su plantilla, a otro centro de trabajo, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 40 del vigente Estatuto de los trabajadores.

En los casos de cambio de domicilio de la empresa dentro de la misma localidad o comunidad autónoma donde ya venía ejerciendo su actividad, se procederá de tal modo que, en todo caso, queden salvaguardados los intereses de las personas trabajadoras trasladadas.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratación

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido. En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los trabajadores.

7.2. Contratos de duración determinada

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

7.3. Contrato por circunstancias de la producción

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de naturaleza imprevisible podrán tener una duración máxima de 12 meses.

En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los períodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo.

7.4. Contratos para la sustitución de la persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo

Podrá celebrarse este contrato en los supuestos previstos en el artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

Los contratos que se concierten harán constar el nombre de la persona trabajadora al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

7.5. Contratos de la formación en alternancia

Los contratos de formación en alternancia se regirán por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

La duración del contrato no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de dos años.

La retribución garantizada será el 80 por 100 y 90 por 100, del SMG del grupo profesional previsto en el convenio colectivo y en el que se desarrolle la actividad, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

7.6. Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

Los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirán por lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

La retribución de estos contratos será para los nuevos contratos de trabajo que suscriban a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo del 90 % del SMG del grupo profesional en que se realice la prestación de su relación laboral, durante el primer año de vigencia del contrato.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años las partes podrán acordar prórrogas no pudiendo ser la duración de cada una inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato.

El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para los celebrados con personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los celebrados con personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

7.7. Contratos a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto por esta modalidad contractual hasta un 50 % de las horas objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa. Los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o indefinidos, excepto en el contrato para la formación. Las personas contratadas a tiempo parcial, tendrán preferencia para ampliar su contrato a jornada completa, en el caso de existir vacantes de su actividad, previo a la contratación externa.

7.8. Contratos de relevo y Jubilación Parcial

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que la persona trabajadora afectada lo solicite. El citado contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos por lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora jubilada parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de éste último en una determinada época del año.

7.9. El contrato de fijos-discontinuos

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se podrá comentar en los supuestos previstos en el artículo 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden del llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Previo informe y consulta de los Representantes de las personas trabajadoras, se establecerá el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada, así como la notificación a los RLT, se efectuará con un preaviso mínimo de siete días.

La Dirección de la Empresa informará a las personas trabajadoras fijas-discontinuas sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa.

7.10. Régimen común de los contratos de duración determinada

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Adquirirán la condición de fijos/as, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el periodo de prueba.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, incluidos los contratos formativos, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiere mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y se continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato de duración determinada, si no hubiera denuncia expresa y continuara prestando sus servicios el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia esté obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

En aplicación del artículo 15.7 del Estatuto de los trabajadores la empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

7.11. Sucesión de contratos por circunstancias de la producción

De conformidad con el artículo 15.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

En esta materia resultará de aplicación el régimen transitorio previsto en la disposición transitoria Tercera del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

7.12. Empresas de trabajo temporal

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

En virtud de lo dispuesto en las Leyes 29/1999 y 14/1994, así como en el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal vigente, las empresas que en calidad de usuarios ocupen a las personas trabajadoras de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que éstas personas trabajadoras percibirán las mismas retribuciones que las personas trabajadoras de la empresa usuaria que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

7.13. Subcontratación de actividades

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

- a. Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b. Objeto y duración de la contrata.
- c. Lugar de ejecución de la contrata.
- d. En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e. Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

8. Periodos de prueba

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba y se formulará por escrito en el contrato de trabajo, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo profesional 1: Un mes.
- Grupos profesionales 2 y 3: Dos meses.
- Grupos profesionales 4, 5, 6 y 0: Seis meses.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al periodo de prueba si así consta por escrito en el contrato.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso, y sin derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba, las personas trabajadoras ingresarán en la plantilla, computándose a todos los efectos el periodo de prueba.

Cuando la persona trabajadora que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a. De una a tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará de falta grave.
- b. No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros o compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- f. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- b. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- c. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e. La simulación de enfermedad o accidente.
- f. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

- h. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
- i. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- j. Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- k. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- e. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f. La embriaguez habitual que repercuta negativamente al trabajo.
- g. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- h. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/aso familiares, así como a los compañeros, compañeras y subordinados.
- i. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- l. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- m. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- n. El abuso de autoridad por parte de los jefes/as será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
- o. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
- p. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

9.2. Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves, o muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora sancionada.

Se entenderá cumplida la exigencia de apertura de expediente disciplinario en aquellos supuestos de faltas muy graves con la comunicación escrita a la persona trabajadora en la que consten los cargos que se le imputan. Se otorgará a la persona trabajadora, un plazo de al menos tres días hábiles y como máximo una semana a los efectos de que pueda, el afectado/a, realizar aquellas alegaciones que considere oportunas.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras el mismo día que al propio afectado/a de toda sanción o apertura de expediente disciplinario.

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

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

9.3. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: tres meses.
- Faltas graves: seis meses.
- Faltas muy graves: un año.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación como mínimo los grupos del 1 al 4, para los grupos 5, 6 y 0 dicho preaviso será de treinta días, con la única excepción de que el cese se produzca en el periodo de prueba.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación descrita en el párrafo anterior dará derecho a la empresa a descontar de la

liquidación el importe del salario de un día por cada fecha de retraso del preaviso.

La empresa deberá notificar por escrito el fin del contrato con quince días de antelación, en contratos de más de un año. El incumplimiento supondrá una indemnización de un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Complemento en caso de Incapacidad Temporal

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad, suspensión de contrato por riesgo para el embarazo o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque haya sido sustituido.

De manera excepcional, solamente durante la vigencia de este convenio, a partir del año 2025 a partir de la segunda baja anual por Incapacidad Temporal por enfermedad común las empresas complementarán las prestaciones obligatorias hasta el 90 % del importe íntegro de sus retribuciones y con el mismo límite de los 12 meses. Se exceptuarán las bajas laborales por hospitalización y las de riesgo por el embarazo que se seguirán abonando al 100 % del importe íntegro de sus retribuciones. Las empresas notificarán anualmente a la representación legal de las personas trabajadoras el número de bajas con el complemento de IT al 90 % y su cuantía por grupos profesionales.

Corrección de absentismo. Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, salud y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT. Para ello, ambas partes se reunirán anualmente con el fin de analizar las causas del absentismo del año anterior y valorar, si procede el tipo de acciones que se pudieran derivar de tal análisis.
2. Los representantes de las personas trabajadoras deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de las personas trabajadoras.
3. Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las ausencias por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de los representantes de las personas trabajadoras.

Nacimiento y cuidado del menor.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la Incapacidad Temporal, con la excepción de aquellas situaciones asimiladas a accidente de trabajo como consecuencia de los periodos de aislamiento o contagio de las personas provocados por el virus COVID-19 y que tampoco se computarán.

No se considerarán a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de quince días o aquellas en las que se trate de hospitalización, accidente de trabajo o maternidad y licencias.

4. Para reducir el absentismo (entendido como tal la Incapacidad Temporal, de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, la persona trabajadora afectada dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal. Tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que la persona trabajadora hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción en el primer mes del siguiente trimestre.

5. La facultad de retirar el complemento de incapacidad temporal, contemplada en el apartado anterior, podrá ser utilizada por las empresas, aunque no la hubieran ejercido con anterioridad.

6. Las empresas, en ningún caso, soportarán incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social.

7. En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

El destino que se dé al importe de estos fondos que se crearán con el complemento dejado de percibir por las personas afectadas, se decidirá con la participación de los Representantes de las personas trabajadoras en reunión dedicada a tal fin, en el primer trimestre del año sobre todo el año anterior.

11.2. Reconocimientos médicos

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán con la periodicidad que se determine en el protocolo de vigilancia de la salud del puesto de trabajo, sin perjuicio de que, por norma de rango superior, puedan establecerse períodos diferentes.

Aquellas personas trabajadoras y grupos de personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La realización del reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada laboral, el tiempo empleado será el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transportes que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Elección de mutuas: La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Asimismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la mutua.

Asimismo, las empresas deberán entregar por escrito la evaluación de riesgos a la representación sindical encargada de la prevención y la seguridad y salud de las personas en el ámbito de la empresa.

11.3. Ayuda por defunción e incapacidad

En caso de defunción, incapacidad absoluta o gran invalidez de la persona trabajada con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a percibir, o en su defecto a sus derechohabientes, una ayuda consistente en el equivalente a tres mensualidades del último salario acreditado, a través de un seguro concertado al efecto por las empresas, con un capital que sea como mínimo la mencionada cantidad. Dicha ayuda tendrá su efecto hasta o baja en la empresa de la persona trabajadora.

[Descargar pdf](#)