

Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales. Resumen

VIGOR 2020-2022

Código de Conv. Núm. 99002415011982
(BOE, 19-02-2021)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
 - 1.3. Legislación supletoria
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Salario base
 - 2.2. Tablas provisionales 2022
 - 2.3. Tablas provisionales 2021
 - 2.4. Tablas definitivas 2020
 - 2.5. Complemento personal
 - 2.6. Complemento de nocturnidad
 - 2.7. Horas extraordinarias
 - 2.8. Prendas y equipos de trabajo
 - 2.9. Complementos de vencimiento superior a un mes
 - 2.10. Pago de haberes
 - 2.11. Complemento de puesto de trabajo
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Tablas salariales definitivas 2024 (BOE, 25-04-2025)
 - 3.2. Tablas salariales definitivas 2023 y provisionales 2024 (BOE, 31-07-2024)
 - 3.3. Tablas salariales definitivas 2022 (BOE, 15-11-2023)
 - 3.4. Incremento económico previsto para 2020, 2021 y 2022
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Trabajo en días festivos
 - 4.3. Jornada de transporte

 - 4.4. Excepción del descanso dominical
 - 4.5. Vacaciones
 - 4.6. Jubilación parcial y contrato de relevo
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Excedencias
 - 5.2. Licencias
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Dietas
 - 6.2. Quebranto de moneda
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contrato de trabajo en prácticas
 - 7.2. Contratos para la formación y el aprendizaje
 - 7.3. Contrato para la realización de obra o servicio determinado
 - 7.4. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Indemnización en caso de muerte o invalidez por causa de accidente
 - 11.2. Incapacidad temporal
 - 11.3. Visitas médicas
 - 11.4. Enfermedades sin baja

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

Se regirán por el presente Convenio las empresas que desarrollen las actividades siguientes:

1. Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.
2. Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.
3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.
4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.
5. Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.
6. Las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro Convenio Colectivo. Las alusiones que se hacen en este Convenio a las aves deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de animales.

1.2. Ámbito temporal

El Convenio iniciará su vigencia con efectos referidos al día 1 de enero de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su duración de tres años y por el período comprendido entre esta fecha y el 31 de diciembre de 2022.

1.3. Legislación supletoria

Serán de aplicación en todo lo no previsto o regulado en este Convenio, las normas establecidas por la legislación general.

2. Condiciones económicas

2.1. Salario base

El salario base de las personas afectadas por este Convenio es el que se especifica en las tablas del Anexo VI para cada una de las categorías.

2.2. Tablas provisionales 2022

Tablas provisionales convenio 2022

(ACTUALIZACIÓN 1,50% S/ SALARIO BASE 2021)

	Salario Base Mes	Salario Base Anual
TÉCNICOS:		
Titulado Superior.	1.715,71	25.735,68
Titulados Medios.	1.536,89	23.053,33
No titulados y diplomados.	1.278,64	19.179,61
ADMINISTRATIVOS:		
Jefe de Primera.	1.278,64	19.179,61
Jefe de Segunda.	1.200,88	18.013,24
Oficial de Primera.	1.127,67	16.915,04
Oficial de Segunda.	1.063,98	15.959,74
Auxiliar Administrativo.	1.015,22	15.228,23
SUBALTERNOS:		

	Salario Base Mes	Salario Base Anual
Almacenista.	1.015,22	15.228,23
Vigilante.	1.015,22	15.228,23
Portero.	1.015,22	15.228,23
Conserje.	1.015,22	15.228,23
Personal de Limpieza (día).	1.011,55	15.173,29
Personal de Limpieza (hora).	9,36	
COMERCIAL:		
Vendedor.	37,23	16.940,93
Ayudante.	35,50	16.154,18
Repartidor.	33,82	15.386,28
OBREROS:		
Encargado.	40,92	18.618,06
Oficial Avícola.	36,66	16.681,82
Especialista.	34,97	15.909,21
Ayudante Avícola.	33,96	15.452,24
VARIOS:		
Oficial de Primera.	37,23	16.940,93
Oficial de Segunda.	35,86	16.314,36
Conductor.	37,23	16.940,93
Dietas:		
Desayuno.		4,14
Comida.		13,93
Cena.		13,93
Dormir.		30,65
Quebranto moneda:		
Cajero.		27,77
Aux. Caja.		19,85

2.3.Tablas provisionales 2021

Tablas provisionales convenio 2021

(ACTUALIZACIÓN 1,25% S/ SALARIO BASE 2020)

	Salario Base Mes	Salario Base Anual
TÉCNICOS:		
Titulado Superior.	1.690,36	25.355,35
Titulados Medios.	1.514,18	22.712,64

	Salario Base Mes	Salario Base Anual
No titulados y diplomados.	1.259,74	18.896,17
ADMINISTRATIVOS:		
Jefe de Primera.	1.259,74	18.896,17
Jefe de Segunda.	1.183,14	17.747,03
Oficial de Primera.	1.111,00	16.665,07
Oficial de Segunda.	1.048,26	15.723,88
Auxiliar Administrativo.	1.000,21	15.003,18
SUBALTERNOS:		
Almacenista.	1.000,21	15.003,18
Vigilante.	1.000,21	15.003,18
Portero.	1.000,21	15.003,18
Conserje.	1.000,21	15.003,18
Personal de Limpieza.	996,60	14.949,06
Personal de Limpieza (hora).	8,49	
COMERCIAL:		
Vendedor.	36,68	16.690,57
Ayudante.	34,98	15.915,45
Repartidor.	33,32	15.158,90
OBREROS:		
Encargado.	40,31	18.342,92
Oficial Avícola.	36,12	16.435,29
Especialista.	34,45	15.674,10
Ayudante Avícola.	33,46	15.223,88
VARIOS:		
Oficial de Primera.	36,68	16.690,57
Oficial de Segunda.	35,33	16.073,26
Conductor.	36,68	16.690,57
Dietas:		
Desayuno.		4,08
Comida.		13,72
Cena.		13,72
Dormir.		30,19
Quebranto moneda:		
Cajero.		27,36
Aux. Caja.		19,56

2.4. Tablas definitivas 2020

Tablas definitivas convenio 2020

(ACTUALIZACIÓN 0,75% S/SALARIO BASE 2019)

	Salario Base Mes	Salario Base Anual
TÉCNICOS:		
Titulado Superior.	1.669,49	25.042,32
Titulados Medios.	1.495,48	22.432,24
No titulados y diplomados.	1.244,19	18.662,88
ADMINISTRATIVOS:		
Jefe de Primera.	1.244,19	18.662,88
Jefe de Segunda.	1.168,53	17.527,93
Oficial de Primera.	1.097,29	16.459,33
Oficial de Segunda.	1.035,32	15.529,76
Auxiliar Administrativo.	987,86	14.817,96
SUBALTERNOS:		
Almacenista.	987,86	14.817,96
Vigilante.	987,86	14.817,96
Portero.	987,86	14.817,96
Conserje.	987,86	14.817,96
Personal de Limpieza.	984,30	14.764,50
Personal de Limpieza (hora).	8,39	
COMERCIAL:		
Vendedor.	36,23	16.484,51
Ayudante.	34,55	15.718,96
Repartidor.	32,90	14.971,75
OBREROS:		
Encargado.	39,82	18.116,46
Oficial Avícola.	35,68	16.232,39
Especialista.	34,02	15.480,59
Ayudante Avícola.	33,05	15.035,93
VARIOS:		
Oficial de Primera.	36,23	16.484,51
Oficial de Segunda.	34,89	15.874,82
Conductor.	36,23	16.484,51
Dietas:		
Desayuno.		4,03

	Salario Base Mes	Salario Base Anual
Comida.		13,55
Cena.		13,55
Dormir.		29,82
Quebranto moneda:		
Cajero.		27,02
Aux. Caja.		19,31

2.5. Complemento personal

El «complemento personal», consolidado por los trabajadores a 31 de diciembre de 2010, el cual trae su causa del antiguo complemento de antigüedad, experimentará los mismos incrementos que el salario base pactados en el Convenio Colectivo. Dicho complemento personal no será compensable ni absorbible.

2.6. Complemento de nocturnidad

El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio será el 25 por 100 del salario base.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, todas las personas que trabajen más de cuatro horas de su jornada en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Aquellas que realicen menos de cuatro horas en jornada nocturna percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado suplemento, las personas que presten servicios de guardería y vigilancia que realice su función durante la noche y aquellas contratadas expresamente para trabajos de jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

2.7. Horas extraordinarias

Horas extraordinarias por fuerza mayor. Dadas las especiales características de la actividad avícola, cuando se produzcan problemas de tipo patológico o preventivo de excepcional gravedad, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con las tareas citadas en cuyo supuesto de exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias.

Horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, previsión de siniestros y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate. Todo ello siempre que no sea posible atender aquellas necesidades por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

De la realización de horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las previstas en el punto 2, se informarán mensualmente por la dirección de la empresa a la Representación Legal de la plantilla.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo lo previsto en los números 1 y 2 del presente artículo.

Persona trabajadora y empresa, de común acuerdo, en cada caso concreto, podrán compensar por tiempo de descanso las horas extraordinarias realizadas, a razón de dos horas ordinarias por cada una de las extraordinarias realizadas, por jornadas media o completa. Los descansos procedentes de la presente deberán ponerse en conocimiento de la empresa, al menos, con quince días de antelación a su disfrute.

Salvo descanso compensatorio, la retribución de la hora extraordinaria se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base anual + complemento personal}}{\text{Jornada anual}} \times 165\%$$

Se respetarán los acuerdos pactados con anterioridad a la vigencia de este Convenio entre empresas y personas trabajadoras que superen la retribución mínima aquí establecida.

El complemento personal incluido en la fórmula anterior es el compensatorio de la antigüedad del artículo 21 de este Convenio.

2.8. Prendas y equipos de trabajo

Las empresas entregarán a la plantilla de producción dos juegos completos de prendas de trabajo, compuesto de mono, camisa, gorra o pañuelo de cabeza, calzado adecuado y delantal en sala de incubación, así como prenda de abrigo para quienes deban entrar por razones de trabajo en cámaras frigoríficas que permanezcan en temperatura que así lo aconseje, y en los centros de trabajo en las provincias que las temperaturas invernales lo precisen. La entrega de prendas se hará en octubre.

En todo caso responderán del mal uso de las prendas y herramientas que se les entregue.

La limpieza del uniforme de trabajo en las granjas corresponderá realizarlo a la empresa. Se dispone la vigencia de este Convenio para su cumplimiento. En el próximo Convenio se acordará como proceder en el caso de que alguna empresa no haya adoptado las medidas oportunas al respecto.

Todo ello de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

2.9. Complementos de vencimiento superior a un mes

Se establecen tres pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base y complemento personal por desaparición de la antigüedad, las cuales se percibirán, respectivamente, dentro de los diez últimos días de junio, antes del 22 de diciembre y dentro de la primera quincena de marzo del año siguiente a cuyo ejercicio corresponde. Las empresas podrán por acuerdo con la Representación Legal de los trabajadores prorratear la paga de marzo en doce plazos mensuales.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de mes como complementos. Esta misma norma se aplicará a las personas que trabajen en campaña, eventuales o interinos.

Las personas con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Las personas en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia percibirán las gratificaciones extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que se cumplan las condiciones establecidas.

En las gratificaciones extraordinarias no se devengará la parte proporcional a la falta de asistencia injustificada.

2.10. Pago de haberes

El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado se podrá entregar al trabajador dentro de los quince días siguientes al pago.

En aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras siempre que haya acuerdo con la Representación Legal, en su caso, el pago se efectuará mediante cheque, talón nominativo o transferencia bancaria, pero en este último caso, el abono de cuenta corriente o libreta de la persona trabajadora se producirán en la fecha habitual de pago.

2.11. Complemento de puesto de trabajo

A las personas que tuvieren que realizar trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y por el tiempo empleado en dichos trabajos se le abonará en tanto se mantengan dichas condiciones, un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25 por 100 de su salario base.

En el reglamento de régimen interior, se incluirán los trabajos que reúnan dichas condiciones, debiendo considerarse como tales las de limpieza y fumigación con agentes químicos tóxicos, siempre y cuando no existan protecciones adecuadas.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Tablas salariales definitivas 2024 (BOE, 25-04-2025)

Primero. En aplicación de lo dispuesto en el acuerdo suscrito en fecha 3 de julio de 2024, se aprueba las tablas salariales definitivas del año 2024 que resultarán de aplicación con fecha de efectos del 1 de enero de 2025, siendo el resultado de incrementar un 0,05 % las tablas salariales provisionales del año 2024. Las citadas tablas se adjuntan como anexo n.º 1 al presente acta y son firmadas, por expresa autorización de la Comisión Negociadora, por un representante de cada una de las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Segundo. Con independencia de la fecha de publicación de las tablas salariales suscritas en el BOE, estas se aplicarán con fecha de efectos del 1 de enero de 2025. Si la publicación en el BOE se produjera antes del día 15 del mes de su publicación, las cantidades resultantes se deberán incluir en el mes de la publicación. Si la publicación en el BOE se produjera el día 15 o, en fechas posteriores, las cantidades resultantes se abonarán a partir del mes siguiente al mes de la publicación. Con independencia de lo anterior, las empresas podrán aplicar voluntariamente las retribuciones contenidas en los anexos suscritos desde el momento de la firma de los mismos.

Tablas definitivas Convenio Granjas 2024

	Salario Base Mes/Día	Salario Base Anual
Técnicos.		
Titulado Superior.	2.001,98	30.029,70
Titulados Medios.	1.793,33	26.899,95
No titulados y diplomados.	1.491,99	22.379,85

	Salario Base Mes/Día	Salario Base Anual
Administrativos.		
Jefe de Primera.	1.491,99	22.379,85
Jefe de Segunda.	1.401,25	21.018,75
Oficial de Primera.	1.315,83	19.737,45
Oficial de Segunda.	1.241,52	18.622,80
Auxiliar Administrativo.	1.184,61	17.769,15
Subalternos.		
Almacenista.	1.184,61	17.769,15
Vigilante.	1.184,61	17.769,15
Portero.	1.184,61	17.769,15
Conserje.	1.184,61	17.769,15
Personal de Limpieza (mes).	1.180,33	17.704,95
Personal de Limpieza (hora).	10,92	
Comercial.		
Vendedor.	43,44	19.765,20
Ayudante.	41,42	18.846,10
Repartidor.	39,47	17.958,85
Obreros.		
Encargado.	47,74	21.721,70
Oficial Avícola.	42,77	19.460,35
Especialista.	40,81	18.568,55
Ayudante Avícola.	39,62	18.027,10
Varios.		
Oficial de Primera.	43,44	19.765,20
Oficial de Segunda.	41,85	19.041,75
Conductor.	43,44	19.765,20
Dietas.		
Desayuno.		4,83
Comida.		16,25
Cena.		16,25
Dormir.		35,77
Quebranto de moneda.		
Cajero.		32,41
Aux. Caja.		23,16
Garantía mínima Plus Domingos y Festivos.		17,74

3.2. Tablas salariales definitivas 2023 y provisionales 2024 (BOE, 31-07-2024)

Incremento salarial.

Las tablas salariales del convenio colectivo se verán incrementadas según lo dispuesto a continuación:

a) Tablas salariales para el año 2023: Se incrementará la tabla salarial definitiva del año 2022 en un 3 %. Se incorpora como anexo número 1 al presente acuerdo la tabla definitiva correspondiente al año 2023 una vez aplicado el incremento pactado del 3 %.

En consecuencia con lo anterior, se procederá a abonar los atrasos devengados desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 en los plazos fijados en el convenio colectivo, esto es, dos meses desde la firma del presente acuerdo.

b) Tablas salariales para el año 2024: Se incrementará la tabla salarial definitiva del año 2023 en un 2,75 %. Se incorpora como anexo número 2 al presente acuerdo la tabla provisional correspondiente al año 2024 una vez aplicado el incremento pactado del 2,75 %.

En consecuencia con lo anterior, se procederá a abonar los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2024 en los plazos fijados en el convenio colectivo, esto es, dos meses desde la firma del presente acuerdo.

c) Cláusula de actualización salarial a fecha 31 de diciembre de 2024:

Asimismo, se establece que si el IPC real del año 2024 es superior al porcentaje de incremento pactado para el referido año (2,75 %), solo en ese caso, la tabla salarial del año 2024 se actualizaría con la diferencia entre el porcentaje incrementado en dicho año (2,75 %) y el IPC real del referido año, si bien, con el tope máximo de 0,75 %. Es decir, si el IPC real del año 2024 fuera superior a 2,75 %, la cantidad máxima de actualización de las tablas salariales definitivas del año 2024 sería de un 0,75 %. Dicha actualización en ningún caso implicará el pago de atrasos quedando establecida la tabla salarial definitiva del año 2024 a aplicar desde el 1 de enero de 2025 y a la que se le realizarán los incrementos salariales que, en su caso, se pudieran pactar para el año 2025.

Proceso negociador.

Las partes se comprometen a retomar las negociaciones del Convenio colectivo estatal para las granjas avícolas y otros animales por cuanto el presente acuerdo es parcial. A tal efecto, las negociaciones se deberán retomar durante la segunda quincena del mes de enero de 2025, una vez conocido el dato definitivo de IPC del año 2024.

Buena fe.

Hasta la conclusión del periodo de negociación que permita suscribir un acuerdo total de convenio colectivo que suceda al actualmente denunciado y en fase de negociación, las partes se comprometen a mantener una relación basada en la buena fe y el compromiso negociador en relación a las condiciones laborales reguladas en el convenio colectivo.

TABLAS CONVENIO GRANJAS 2023

	Salario base mes/día	Salario base anual
Técnicos		
Titulado Superior.	1.947,43	29.211,45
Titulados Medios.	1.744,46	26.166,90
No titulados y diplomados.	1.451,33	21.769,95
Administrativos		
Jefe de Primera.	1.451,33	21.769,95
Jefe de Segunda.	1.363,07	20.446,05
Oficial de Primera.	1.279,97	19.199,55
Oficial de Segunda.	1.207,69	18.115,35
Auxiliar Administrativo.	1.152,33	17.284,95
Subalternos		
Almacenista.	1.152,33	17.284,95
Vigilante.	1.152,33	17.284,95
Portero.	1.152,33	17.284,95
Conserje.	1.152,33	17.284,95
Personal de Limpieza (mes).	1.148,17	17.222,55

	Salario base mes/día	Salario base anual
Personal de Limpieza (hora).	10,62	
Comercial		
Vendedor.	42,26	19.228,30
Ayudante.	40,29	18.331,95
Repartidor.	38,39	17.467,45
Obreros		
Encargado.	46,44	21.130,20
Oficial Avícola.	41,61	18.932,55
Especialista.	39,70	18.063,50
Ayudante Avícola.	38,54	17.535,70
Varios		
Oficial de Primera.	42,26	19.228,30
Oficial de Segunda.	40,71	18.523,05
Conductor.	42,26	19.228,30
Dietas		
Desayuno.	4,70	
Comida.	15,81	
Cena.	15,81	
Dormir.	34,79	
Quebranto de moneda		
Cajero.	31,52	
Aux. Caja.	22,53	
Garantía mínima Plus Domingos y Festivos.	17,26	

TABLAS PROVISIONALES CONVENIO GRANJAS 2024

	Salario base mes/día	Salario base anual
Técnicos		
Titulado Superior.	2.000,98	30.014,70
Titulados Medios.	1.792,43	26.886,45
No titulados y diplomados.	1.491,24	22.368,60
Administrativos		
Jefe de Primera.	1.491,24	22.368,60
Jefe de Segunda.	1.400,55	21.008,25
Oficial de Primera.	1.315,17	19.727,55
Oficial de Segunda.	1.240,90	18.613,50
Auxiliar Administrativo.	1.184,02	17.760,30

	Salario base mes/día	Salario base anual
Subalternos		
Almacenista.	1.184,02	17.760,30
Vigilante.	1.184,02	17.760,30
Portero.	1.184,02	17.760,30
Conserje.	1.184,02	17.760,30
Personal de Limpieza (mes).	1.179,74	17.696,10
Personal de Limpieza (hora).	10,91	
Comercial		
Vendedor.	43,42	19.756,10
Ayudante.	41,40	18.837,00
Repartidor.	39,45	17.949,75
Obreros		
Encargado.	47,72	21.712,60
Oficial Avícola.	42,75	19.451,25
Especialista.	40,79	18.559,45
Ayudante Avícola.	39,60	18.018,00
Varios		
Oficial de Primera.	43,42	19.756,10
Oficial de Segunda.	41,83	19.032,65
Conductor.	43,42	19.756,10
Dietas		
Desayuno.		4,83
Comida.		16,24
Cena.		16,24
Dormir.		35,75
Quebranto de moneda		
Cajero.		32,39
Aux. Caja.		23,15
Garantía mínima Plus Domingos y Festivos.		17,73

3.3. Tablas salariales definitivas 2022 (BOE, 15-11-2023)

Tablas definitivas Convenio granjas 2022

	Salario base mes/día	Salario base anual
	-	-
	Euros	Euros
TÉCNICOS:		

	Salario base mes/día – Euros	Salario base anual – Euros
Titulado Superior.	1.890,71	28.360,65
Titulados Medios.	1.693,65	25.404,75
No titulados y diplomados.	1.409,06	21.135,9
ADMINISTRATIVOS:		
Jefe de Primera.	1.409,06	21.135,9
Jefe de Segunda.	1.323,37	19.850,55
Oficial de Primera.	1.242,69	18.640,35
Oficial de Segunda.	1.172,51	17.587,65
Auxiliar Administrativo.	1.118,77	16.781,55
SUBALTERNOS:		
Almacenista.	1.118,77	16.781,55
Vigilante.	1.118,77	16.781,55
Portero.	1.118,77	16.781,55
Conserje.	1.118,77	16.781,55
Personal de Limpieza (mes).	1.114,73	16.720,95
Personal de Limpieza (hora).	10,31	
COMERCIAL:		
Vendedor.	41,03	18.668,65
Ayudante.	39,12	17.799,6
Repartidor.	37,27	16.957,85
OBREROS:		
Encargado.	45,09	20.515,95
Oficial Avícola.	40,4	18.382
Especialista.	38,54	17.535,7
Ayudante Avícola.	37,42	17.026,1
VARIOS:		
Oficial de Primera.	41,03	18.668,65
Oficial de Segunda.	39,52	17.981,6
Conductor.	41,03	18.668,65
DIETAS:		
Desayuno.	4,56	
Comida.	15,35	
Cena.	15,35	
Dormir.	33,78	

	Salario base mes/día – Euros	Salario base anual – Euros
QUEBRANTO DE MONEDA:		
Cajero.	30,6	
Aux. Caja.	21,87	

3.4. Incremento económico previsto para 2020, 2021 y 2022

El salario base y demás conceptos retributivos en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 resultarán incrementados en la cuantía del 0,75% sobre las Tablas Salariales del 2019.

El salario base y demás conceptos retributivos en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021 resultarán incrementados en la cuantía del 1,25% sobre las Tablas Salariales del 2020.

El salario base y demás conceptos retributivos en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 resultarán incrementados en la cuantía del 1,50% sobre las Tablas Salariales del 2021.

Cláusula de Garantía Salarial. En el caso que la suma de los IPCs de 2021 y 2022 superara el 2% se producirá una revisión en el exceso que será aplicable desde el 1 de enero de 2022, teniendo su abono carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022 e incorporándose a las tablas definitiva de 2022 a efectos de cálculos de las tablas salariales siguientes.

El pago de los atrasos se efectuará por las empresas durante los dos primeros meses posteriores a la firma de la revisión de las Tablas Salariales. En caso de operar esta Cláusula de Revisión Salarial, las tablas salariales que se firmen al efecto servirán como base de cálculo para las del año siguiente.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La jornada laboral pactada durante la vigencia del presente Convenio será de mil setecientos ochenta horas.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo, en los supuestos de jornada continuada, se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto anteriormente se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando, por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y personas trabajadoras, así esté establecido o se establezca.

La jornada anual se distribuirá en el correspondiente calendario laboral anual, el cual deberá estar publicado en lugar visible de la empresa al menos un mes antes de su aplicación.

Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá negociar y acordar con el Comité de empresa o Delegados de Personal dicha modificación.

4.2. Trabajo en días festivos

Las personas que trabajen en domingos o días festivos aun cuando disfruten de descanso compensatorio entre semana, recibirán un plus del 50 por 100 de su salario, garantizándose que, como mínimo, será de 14,80 euros, para 2020; 14,99 euros para 2021 y 15,21 euros para 2022.

4.3. Jornada de transporte

Dada la naturaleza perecedera de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral en determinados casos, hasta cincuenta horas semanales garantizando además del tiempo necesario para las comidas, el del descanso habitual.

Dada, igualmente, la dificultad de determinar las horas efectivamente trabajadas fuera del centro de trabajo, la jornada se negociará en cada caso.

Las prolongaciones de jornada de las personas de transporte se compensarán de acuerdo entre las partes, mediante incentivos y horas extraordinarias, a concertar en cada caso, en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, horas repartidas, aves y productos repartidos y otros conceptos, pudiéndose utilizar como módulos uno de ellos, varios o todos. Estos incentivos, cuando existan, suplirán el importe de las horas extraordinarias.

4.4. Excepción del descanso dominical

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio respetarán la legislación vigente sobre descanso dominical.

No obstante, las personas trabajadoras disfrutarán de 26 domingos de descanso al año y vendrán obligados a trabajar los 26 domingos restantes, no pudiendo realizar trabajos en más de tres domingos consecutivos. No regirá esta regla en aquellos casos en que por acuerdo entre las partes

se pacte una rotación diferente.

4.5. Vacaciones

Todas las personas afectadas por este Convenio disfrutarán de un período de vacaciones consistentes en veintiséis días laborables al año. Se entenderán laborables, a estos efectos, los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque, de hecho, no se viniera trabajando en dichos días.

Las personas que ingresasen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Todas las personas con excepción de las contratadas para sustituir las ausencias por vacaciones tendrán derecho a disfrutar de doce días de vacaciones consecutivos en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. El resto de vacaciones anuales se distribuirán desde Semana Santa hasta finalizadas las fiestas navideñas, salvo pacto en contrario entre personas trabajadoras y empresa.

El cuadro de distribución de las vacaciones deberá confeccionarse de acuerdo con las necesidades del servicio y con una antelación de, al menos, dos meses de su inicio. La persona más antigua tendrá preferencia sobre la más moderna en caso de discrepancias sobre el período de disfrute, pero una vez la más antigua haya hecho uso de su derecho, al siguiente año, cederá su primacía al que le siguiera en antigüedad, procediéndose de modo rotativo en las siguientes vacaciones. En cualquier caso, las discrepancias sobre el disfrute de las vacaciones serán resueltas por los Juzgados de lo Social.

La empresa pagará la mensualidad pendiente de pago al comienzo de las mismas.

La retribución que percibir durante las vacaciones consistirá en el promedio de la totalidad de los emolumentos que corresponden a la jornada ordinaria.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa 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 previstos en los apartados 4, 5 y 7 del Artículo 48º 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, 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 hubieran originado.

4.6. Jubilación parcial y contrato de relevo

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1131/2002, podrán acordar con la empresa acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

1. La persona interesada tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha que pretenda acceder a la situación de jubilación parcial. Las que posean titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.
2. Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa decidirá si accede o no a dicha petición y en el supuesto de que acceda a la petición de jubilación parcial contratará a otra persona bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.

Respecto a la contratación de relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando lo establecido en el Convenio Colectivo.

El porcentaje de reducción de jornada será al máximo permitido legalmente, salvo que empresa y la persona afectada acuerden un porcentaje inferior.

En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por la persona jubilada será de mutuo acuerdo y se determinará el horario a realizar, ajustándose a lo siguiente:

1. La jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados, salvo pacto ente la empresa y la persona jubilada parcialmente.
2. En cualquier caso, a la persona jubilada parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Dado que los compromisos regulados en la presente cláusula se han adoptado al amparo de la regulación vigente contenida en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1131/2002, ante cualquier modificación de las citadas normas, las partes se comprometen a renegociar la presente cláusula valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

5. Permisos y excedencias

5.1. Excedencias

Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto la persona excedente no se reincorpore al servicio.

a. Excedencia voluntaria.

- Podrán solicitar excedencia voluntaria todas las personas que lleven, al menos, un año al servicio de la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo ni por cuenta propia ni ajena o actividades del mismo sector.
- Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostrables del servicio.
- La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria la persona trabajadora deberá cumplir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.
- Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.
- El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría.

b. Excedencia forzosa. La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

- Nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por decreto, bien de carácter electivo.
- Ejercicio de cargos selectivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u organismo de la Administración, que, por su dedicación al mismo, hagan imposible la asistencia al trabajo.
- Desde el día siguiente al último en que haya cobrado prestación por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la incapacidad permanente.
- Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

La reincorporación de la persona fija, procedente de una excedencia forzosa determinará el cese automático de la persona interina que hubiera sido contratada para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa. La reincorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

5.2. Licencias

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente todas las personas afectadas por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

- a. Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Durante tres días, que podrán ampliarse un día más por cada 100 kilómetros de distancia si la persona trabajadora tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite de cinco días, en los casos de alumbramiento de esposa y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. A los efectos anteriores, se entenderá en todo caso como enfermedad grave aquella que precise hospitalización o intervención quirúrgica.
- c. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona afectada por cumplimiento del deber o desempeño del cargo reciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente, según lo establecido en el artículo 23 del ET.
- f. Un día para asistir al matrimonio de los padres, hijos o hermanos. A los efectos del presente Convenio se considerarán situaciones matrimoniales y familiares, aun no existiendo matrimonio canónico o civil, aquellas situaciones de carácter estable comprobado.
- g. Dos horas mensuales para acompañar a la esposa, o a la pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente a los reconocimientos médicos durante el tiempo de embarazo, existiendo la obligación por parte del afectado para la validez de dicho permiso de presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia.

- h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo, debiendo presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia.
- i. Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el Artículo 45.1.d) para la lactancia de un menor hasta que éste cumpla los nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La 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.
- La persona por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con la empresa.
- j. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.
- k. Quien por razones de guarda legal tenga su cuidado 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 entendiéndose también dentro de ésta la 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 encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas 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, que deberá comunicar por escrito.
- l. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Dietas

Las personas que por razones de trabajo se desplace fuera del lugar habitual de trabajo, se le abonará, previa justificación de los gastos realizados, las cantidades estipuladas en las Tablas Salariales del Anexo VI del Convenio Colectivo.

6.2. Quebranto de moneda

El Cajero, el Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro, percibirán en concepto de quebranto de moneda, las cantidades estipuladas en las Tablas Salariales del Anexo VI del Convenio Colectivo.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contrato de trabajo en prácticas

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales reflejados en el Anexo VI.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. En el supuesto de contrataciones inferiores a 2 años se podrán acordar prórrogas por períodos mínimos de 6 meses sin exceder los 2 años.

La retribución será el 70% y 80% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

7.2. Contratos para la formación y el aprendizaje

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejadas en el Anexo VI.

La duración mínima de este contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar prorrogarlo por los períodos establecidos en cada momento por la ley aplicable, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

La retribución será el 75% durante el primer año, y del 85 % durante el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para una persona que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7.3. Contrato para la realización de obra o servicio determinado

Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando sea para realizar alguna de éstas actividades:

- Construcción, ampliación, rehabilitación de obras en general.

- Montaje, puesta en marcha y reparación de:
 - Maquinaria y equipos.
 - Elementos de transporte
- Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y servicios, tales como:
 - Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.
 - Nueva línea de producción.
 - Control de calidad.
 - Investigación y desarrollo.
 - Nuevo producto o servicio.
 - Estudios de mercado y realización de encuestas.
 - Publicidad.
 - Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.
 - Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.
 - Otras actividades que, por analogía, sean equiparables a las anteriores.

7.4. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos

La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, por una única vez, pero sin exceder la suma de los períodos contratados, los 12 meses, y efectuarse dentro del período de 18 meses del límite máximo.

A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo indefinidos conforme a la normativa vigente.

8. Periodos de prueba

La persona de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable siempre que se concierte con escrito, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a las siguientes escalas:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Personal no cualificado: Un mes.
- Resto del personal: Tres meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba, si así fuera pactado.

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

La persona disfrutará, durante el período de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba el contrato producirá plenos efectos con la categoría que corresponda en cada caso y el tiempo de servicios prestado computará en la antigüedad del trabajador en la empresa.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Constituyen faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo.
4. No atender al público con diligencia y corrección debidas.
5. No comunicar a la empresa sus cambios de residencia o domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.
7. Fumar en el puesto de trabajo y/o en las instalaciones de la empresa.

Constituyen faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un período de treinta días. Cuando las faltas se cometieran con ocasión de relevar a otra persona trabajadora la comisión de dos faltas de puntualidad bastará para que sea calificada como grave.
2. Faltar dos días al trabajo dentro de un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedades o accidentes.
5. Simular la presencia de otra persona, fichando o firmando por ella.
6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que le correspondan a la persona trabajadora teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8 del presente Convenio.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podría ser considerada como falta muy grave.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.
10. El estado de embriaguez en el trabajo.
11. La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un mismo trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses, o de 20 faltas, cometidas durante un año.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio, en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
6. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier persona de la plantilla siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.
7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
9. La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.
10. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
11. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.
12. 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 esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis meses, dictada por los Tribunales de Justicia.
13. El acoso moral a la persona trabajadora entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizada contra ella por parte de sus superiores, compañeros, o unos y otros y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada
14. El acoso sexual entendiéndose como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.
15. Fumar en el puesto de trabajo, cuando se acumulen en un período de tres meses, tres faltas leves por este supuesto.

9.2. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas trabajadoras que incurran en las faltas especificadas en el número anterior del presente artículo, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

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

- Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes.
- Personal subalterno y obreros: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente

Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizará a las personas trabajadoras o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

- Muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente no laboral: La empresa abonará a los herederos de la persona afectada o, en su defecto, a quien el mismo haya designado, la cantidad de 35.000 euros.
- Muerte o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador derivada de accidente laboral: La empresa abonará a los herederos o, en su defecto, a quien el mismo haya designado, la cantidad de 45.000 euros.

A los efectos del número 1 de este artículo se entenderá:

1. Por incapacidad permanente total la incapacidad que inhabilite a la persona afectada, de modo permanente, para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.
2. Por incapacidad permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite a la persona afectada de modo permanente para toda profesión u oficio.

La empresa queda obligada a entregar a la RLT fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

Las empresas afectadas por este Convenio cumplimentarán lo dispuesto en la presente disposición suscribiendo la correspondiente póliza ante la compañía de seguros determinada, obligándose a éstas su formalización.

11.2. Incapacidad temporal

En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100 por 100 del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio. Más el complemento personal.

11.3. Visitas médicas

En el caso de salidas al Médico del seguro, la empresa abonará hasta tres horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el Médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que puedan modificar sustancialmente los plazos fijados.

El resto de las horas de ausencia se descontarán a coste o se recuperarán.

11.4. Enfermedades sin baja

Se abonará tres días al año. Cuando la persona trabajadora tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, so pena de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad el justificante presentado deberá decir sin lugar a dudas la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otra similar.

En cuanto a la obligación de avisar deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.

[Descargar pdf](#)