

Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

Resumen

VIGOR 2024-2025

Código de Conv. Núm. 99000875011981

(BOE, 07-07-2025)

RESUMEN

- 1. **Entrada en vigor y duración**
 - 1.1. **Ámbito funcional**
 - 1.2. **Ámbito temporal**
 - 1.3. **Derecho supletorio**
- 2. **Condiciones económicas**
 - 2.1. **Tabla provisional de salarios para 2025 (3,00 %)**
 - 2.2. **Tabla definitiva de salarios para 2024 (3,00 %)**
 - 2.3. **Precio punta prima**
 - 2.4. **Antigüedad**
 - 2.5. **Plus nocturnidad**
 - 2.6. **Plus penosidad**
 - 2.7. **Horas extraordinarias**
 - 2.8. **Prendas de trabajo**
 - 2.9. **Plus sustitutorio de productividad**
 - 2.10. **Complementos de vencimiento periódico superior al mes**
 - 2.11. **Descuento por ausencias al trabajo**
- 3. **Revisión salarial del convenio colectivo**
 - 3.1. **Incrementos salariales**
- 4. **Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones**
 - 4.1. **Jornada de trabajo**
 - 4.2. **Descanso semanal**
 - 4.3. **Vacaciones**
- 5. **Permisos y excedencias**
 - 5.1. **Licencias**
 - 5.2. **Licencias para estudios**
 - 5.3. **Licencias sin sueldo**
 - 5.4. **Antigüedad en licencias**
 - 5.5. **Excedencias**
- 6. **Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas**
 - 6.1. **Traslados y desplazamientos**
 - 6.2. **Dietas y gastos de viaje**
 - 6.3. **Quebranto de moneda**
- 7. **Tipos de contratos de trabajo y su duración**
 - 7.1. **Contratos formativos**
 - 7.2. **Contratos temporales**
 - 7.3. **Conversión en contratos indefinidos**
 - 7.4. **Fomento del empleo**
- 8. **Periodos de prueba**
- 9. **Régimen disciplinario**
 - 9.1. **Faltas**
 - 9.2. **Sanciones**
 - 9.3. **Prescripción**
- 10. **Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral**
- 11. **I.T. Condiciones especiales**
 - 11.1. **Seguro colectivo de accidentes**
 - 11.2. **Complemento de IT por accidente de trabajo**
 - 11.3. **Complemento asistencial**
 - 11.4. **Comedores**

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

Los preceptos de este Convenio colectivo regulan las relaciones laborales de todas las Empresas, con independencia de su forma jurídica y la naturaleza privada o pública del capital social de las empresas o centros de trabajo, cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de Empresa, sea la de: sacrificio, despiece, deshuese, elaboración, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales (incluida la carne de caza y monte), comprendiendo los procesos de recogida, transporte, tratamiento y transformación de subproductos animales no destinados al consumo humano de conformidad con la legislación vigente en la materia (incluido el Reglamento 1069/2009 u otro que lo sustituyan), loncheado y/o envasado. Así como, la elaboración de platos preparados, cocinados, precocinados, prefritos o fritos en los que los productos cárnicos constituyan la materia prima relevante y fundamental en estas industrias cárnicas.

1.2. Ámbito temporal

El presente Convenio colectivo tendrá una vigencia temporal desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025. No obstante, lo anterior, el convenio se mantendrá vigente hasta que se alcance un nuevo convenio que lo sustituya.

1.3. Derecho supletorio

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

2. Condiciones económicas

2.1. Tabla provisional de salarios para 2025 (3,00 %)

De 1 de enero a 31 de diciembre de 2025

Nivel	Categoría	Salario anual	Salario mensual	Base diario	Valor hora	Retrib. Vacs. salario/día	Valor hora extra	Plus penosidad (artículo 57)		Plus nocturnidad
		– Euros	– Euros	– Euros	– Euros	– Euros	– Euros	– Euros/hora	– Euros/hora	– Euros/hora
								a/b	c	
1	Técnico titulado superior.	31.614,660	2.258,190	75,273	18,086	75,273	27,129	1,044	0,10	3,501
2	Técnico titulado medio.	27.143,760	1.938,840	64,628	15,528	64,628	23,293	0,829	0,10	3,006
3	Jefe Administrativo.	24.349,080	1.739,220	57,974	13,930	57,974	20,895	0,751	0,10	2,696
4	Oficial de primera administrativo.	22.575,840	1.612,560	53,752	12,915	53,752	19,373	0,714	0,10	2,500
5	Oficial de segunda administrativo.	21.822,780	1.558,770	51,959	12,484	51,959	18,727	0,694	0,10	2,416
6	Auxiliar administrativo.	20.469,540	1.462,110	48,737	11,710	48,737	17,565	0,694	0,10	2,266
T	Subalterno.	19.774,440	1.412,460	47,082	11,313	47,082	16,969	0,673	0,10	2,190
8	Encargados.	22.615,100	53,212	12,938	53,212	19,445	0,714	0,10	2,475	
9	Conductor mecánico.	21.722,600	51,112	12,427	51,112	18,677	0,694	0,10	2,377	
10	Oficial de primera obrero, Conductor-Repartinador y Carretillero.	21.393,225	50,337	12,239	50,337	18,394	0,694	0,10	2,341	
11	Oficial de segunda.	21.083,400	49,608	12,061	49,608	18,128	0,694	0,10	2,307	

Nivel	Categoría	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Base diario – Euros	Valor hora Dto. (2) – Euros	Retrib. Vacs. salario/día (1) – Euros	Valor hora extra – Euros	Plus penosidad (artículo 57) – Euros/hora		Plus nocturnidad – Euros/hora
								a/b	c	
12	Ayudantes.	20.459,925	48,141	11,705	48,141	17,592	0,694	0,10	2,239	
13	Peones.	19.804,150	46,598	11,330	46,598	17,028	0,673	0,10	2,167	

Esta tabla provisional de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2024 añadiéndole un incremento del 3 %.

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

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

Antigüedad mensual al x 14

1748

2.2. Tabla definitiva de salarios para 2024 (3,00 %)

Categoría	Salario anual – Euros	Salario mensual – Euros	Base diario – Euros	Valor hora Dto. (2) – Euros	Retrib. Vacs. salario/día (1) – Euros	Valor hora extra – Euros	Plus penosidad (artículo 57) – Euros/hora		Plus nocturnidad – Euros/hora
							a/b	c	
Técnico titulado superior.	30.694,020	2.192,430	73,081	17,440	73,081	26,160	1,014	0,10	3,399
Técnico titulado medio.	26.353,320	1.882,380	62,746	14,973	62,746	22,460	0,805	0,10	2,918
Jefe Administrativo.	23.639,860	1.688,561	56,285	13,432	56,285	20,148	0,729	0,10	2,618
Oficial de primera administrativo.	21.918,120	1.565,580	52,186	12,453	52,186	18,680	0,693	0,10	2,427
Oficial de segunda administrativo.	21.187,320	1.513,380	50,446	12,038	50,446	18,057	0,674	0,10	2,346
Auxiliar administrativo.	19.873,140	1.419,510	47,317	11,292	47,317	16,937	0,674	0,10	2,200
Subalterno.	19.198,620	1.371,330	45,711	10,908	45,711	16,362	0,653	0,10	2,126
Encargados.	22.008,012	51,662	12,505	51,662	18,749	0,693	0,10	2,403	
Conductor mecánico.	21.139,398	49,623	12,011	49,623	18,009	0,674	0,10	2,308	
Oficial de primera obrero, Conductor-Repartidor y Carretillero.	20.819,046	48,871 0,000	11,829	48,871	17,737	0,674	0,10	2,273	
Oficial de segunda.	20.517,438	48,163	11,658	48,163	17,480	0,674	0,10	2,240	
Ayudantes.	19.910,814	46,739	11,313	46,739	16,963	0,674	0,10	2,174	
Peones.	19.272,666	45,241	10,950	45,241	16,419	0,653	0,10	2,104	
Esta tabla definitiva de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2023 añadiéndole un incremento del 3%.									
(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada persona trabajadora por cada día natural de vacaciones.									
(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente:									
Antigüedad mensual al x 14 1760									

2.3. Precio punta prima

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

2024: 0,155 euros.

2025: 0,160 euros.

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

2.4. Antigüedad

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

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

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2023 se incrementará desde el 1 de enero de 2024 en un 3 %. Por otro lado, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2024 se incrementará desde el 1 de enero de 2025 en un 3 %.

2.5. Plus nocturnidad

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

$$\text{Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base} \times 0,31}{6,666 \text{ h.}}$$

2.6. Plus penosidad

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

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

Cadenas de matanza:

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

Triperías:

- Separado y limpieza tripas.
- Limpieza de estómagos.

Trabajos varios:

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

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

legal de las personas trabajadoras en cada empresa.

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

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

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

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

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

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

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

2.7. Horas extraordinarias

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

a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

b) Las horas de fuerza mayor exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, y aquellas otras obligadas para atender los casos de riesgo de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario en el mismo) y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, serán de obligada realización, al igual que las previstas en los artículos 41 y 44 de este Convenio colectivo.

c) A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, sin perjuicio de su cotización a efectos de Seguridad Social como si fueran horas extraordinarias habituales, salvo que cambie la regulación al respecto, se entenderá por tales las que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de ochenta al año. La Dirección y el Comité de Empresa velarán por el cumplimiento de esta norma.

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

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

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

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

Para su valor (módulo y recargo), se estará a lo fijado en el anexo número 3 o bien se compensarán, a elección de la persona trabajadora, con un tiempo equivalente de descanso, esto es, por 1 hora extraordinaria de trabajo se compensará 1 hora y 45 minutos.

La empresa y la persona trabajadora se pondrán de acuerdo respecto al periodo de disfrute de los días de descanso derivado de las horas extraordinarias. En caso de desacuerdo sobre el disfrute y cuando hayan transcurrido 4 meses desde su realización, procederá el pago económico de la hora extraordinaria.

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

Recargo = 75 por 100 del módulo.

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

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

2.8. Prendas de trabajo

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

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

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

2.9. Plus sustitutorio de productividad

Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,860 euros para 2024 y 0,886 para 2025. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

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

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

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

La vigencia de este anexo es la del Convenio colectivo.

2.10. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

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

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

2.11. Descuento por ausencias al trabajo

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

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos salariales

Los incrementos salariales quedan fijados para los años de duración del convenio (2024 y 2025):

- Incremento salarial para 2024: A las tablas definitivas del año 2023 se le aplicará un 3 %. Los efectos económicos serán desde el día 1 de enero de 2024.
- Incremento salarial para 2025: A las tablas definitivas del año 2024 se le aplicará un 3 %.
- Aquellas empresas que hayan abonado cantidades a cuenta de los incrementos salariales que se pudieran pactar en el presente convenio colectivo, podrán compensar las cantidades efectivamente abonadas con las que se deriven de la aplicación de las tablas salariales pactadas, no siendo de aplicación la cuantía salarial al cual se refiere el artículo 5 o, en su caso, el anexo n.º 21 del presente convenio colectivo.

Cláusula de actualización salarial:

- Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional con un máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.
- Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional con un máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026 y sirviendo como base para los salarios del 2026.

Criterios de cálculo de las tablas salariales del anexo V:

- Para la base de cálculo se tomará las tablas salariales definitivas publicadas en el Boletín Oficial del Estado.
- A las tablas salariales anteriormente indicadas se les aplica el incremento pactado en los conceptos «salario día» y «plus penosidad» (exclusivamente en el apartado a y b del plus de penosidad), el resto se calcula en función de las fórmulas de cálculo contenidas en el convenio colectivo.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será para el año 2024 de 1760 horas y a partir del 1 de enero de 2025 y siguientes de 1748 horas.

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

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

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

Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras para lo cual se abrirá un periodo de negociación máximo de 15 días o, en su defecto y en caso de no existir acuerdo, por decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

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

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

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

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

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

- a. La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.
- b. La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.
- c. Quince días antes de hacer público el calendario, la Dirección de la Empresa entregará a la representación legal de los Trabajadores, si la hubiere, su proyecto de distribución desigual de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables.

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

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

Asimismo las empresas dispondrán de hasta 145 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de 2 horas diarias de trabajo, con el tope máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo, o reduciéndola en un máximo de 3 horas diarias de trabajo salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán, al menos, con la antelación mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y/o normativa de desarrollo.

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

La jornada ordinaria diaria máxima será de 8 horas de trabajo efectivo, con la excepción de los supuestos específicos previstos en el presente Convenio colectivo, pudiéndose incrementar hasta 2 horas más por aplicación por cualquiera de los sistemas de distribución irregular de la jornada establecidos en los apartados 2 y 3 de este anexo y siempre con respeto a los acuerdos y/o situaciones que existan en las empresas.

La jornada máxima de trabajo efectivo diaria no podrá exceder (ordinaria más distribución irregular) de 10 horas de trabajo efectivo. No obstante, la jornada irregular fijada en el apartado 2.b del anexo 2 del convenio colectivo se mantiene en 9 horas de trabajo efectivo como máximo.

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

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

4.2. Descanso semanal

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

Se exceptúan de esta norma general:

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

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

4.3. Vacaciones

La persona trabajadora tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en los anexos números 4 y 5.

Las licencias retribuidas y los procesos de IT, inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

La Dirección de la Empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

- El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa.
- Una vez excluido el período al que alude el apartado anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.
- Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo, se compensará a la persona trabajadora de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.
- El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes (la empresa y la persona trabajadora).

El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, conjuntamente con la Dirección de la misma, asignarán las personas en cada turno debiendo ser oído el Delegado/a Sindical, si lo hubiere. Los criterios de asignación que habrán de respetarse serán los siguientes:

- Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la Empresa deben quedar cubiertos en todo momento.
- Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- La lista de cada turno será confeccionada en base a las propuestas de las personas trabajadoras. Las discrepancias serán resueltas atendiendo a la antigüedad en la categoría, sin que este derecho pueda ser disfrutado más de un año, pasando este derecho al inmediato en antigüedad para el ejercicio siguiente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos. En caso de otros parientes hasta el segundo grado (de consanguinidad o afinidad) será de dos días. En todos los supuestos de fallecimiento, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto

el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento).

Para el supuesto específico de fallecimiento de familiares de primer grado, cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse fuera de España, se generarán dos días de permiso retribuido adicional a los previstos en el Convenio colectivo pudiendo solicitar la persona trabajadora hasta un máximo de cuatro días adicionales más que no serán retribuidos y siempre respetando los acuerdos de mejora existentes en las empresas.

- c. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes 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.
Para el supuesto de enfermedad grave cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse fuera de España, se generará 1 día de permiso retribuido adicional a los previstos en el Convenio colectivo, pudiendo solicitar la persona trabajadora hasta un máximo de cinco días adicionales más que no serán retribuidos y siempre respetando los acuerdos de mejora existentes en las empresas. Si a la enfermedad grave le sucede el fallecimiento en el transcurso del mismo desplazamiento fuera de España, no se generarán en ningún caso más días de permiso.
- d. Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales, así como traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este convenio.
- g. Para asistir a la persona trabajadora al médico especialista o acompañar al médico a hijos menores de edad o familiares dependientes de la persona trabajadora se establece un número total máximo de diez horas anuales, siempre debiendo concurrir la correspondiente justificación documental. A efectos aclaratorios se indica, que la suma total de horas de permiso para los diferentes supuestos contemplados en este apartado no podrá ser superior a diez horas anuales y ello con respeto a los acuerdos de mejora en esta materia se hayan podido alcanzar en las empresas.
- h. Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijo exclusivamente para el supuesto de que la persona trabajadora no tenga derecho a prestación económica por nacimiento de hijo al no tener cubierto el periodo de carencia exigido legalmente.

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

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

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

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

5.2. Licencias para estudios

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

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

5.3. Licencias sin sueldo

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a ciento veinte (120), y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

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

Durante el tiempo de duración de la licencia, la Empresa podrá extender la baja de la persona trabajadora afectada en la Seguridad Social.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

5.4. Antigüedad en licencias

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

5.5. Excedencias

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

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Traslados y desplazamientos

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

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

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

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

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

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

Autorizado el traslado, el trabajador que será preavisado por escrito con una antelación mínima de treinta días, tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

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

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

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

6.2. Dietas y gastos de viaje

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

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

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

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

Año 2024:

- Comida: 16,839 euros.
- Cena: 16,839 euros.
- Cama y desayuno: 33,700 euros.

Año 2025:

- Comida: 17,344 euros.
- Cena: 17,344 euros.
- Cama y desayuno: 34,711 euros.

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

Las personas trabajadoras que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 107,499 euros en 2024 y 110,724 euros en 2025 por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

6.3. Quebranto de moneda

El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 25,059 euros para 2024 y 25,811 euros para 2025. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratos formativos

Contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (en lo sucesivo se denominará, contrato en prácticas profesionales).

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

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 1 año, las partes podrán acordar una prórroga sin superar la duración total del contrato de 1 año.

La retribución del trabajador será el 90 % del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante la toda la vigencia del contrato. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

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

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

7.2. Contratos temporales

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

La duración máxima de estos contratos será de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida en cada momento, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

7.3. Conversión en contratos indefinidos

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

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

7.4. Fomento de empleo

a) Jubilación

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

b) Contratos de relevo

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

8. Periodos de prueba

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

- Personal comercial: nueve meses.
- Personal técnico: seis meses.
- Resto del personal dos meses, a excepción de los peones que será de treinta días.
- Contrato de trabajo en prácticas profesionales: dos meses para las personas trabajadoras en posesión de título de grado superior y un mes para las personas trabajadoras con título medio.

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

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

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

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

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

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la razón de la falta por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material y en los equipos de protección individual.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
11. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
12. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Son faltas graves las siguientes:

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

13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la Empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
14. La inutilización, pérdida o deterioro de los equipos de protección individual o colectiva no informando a la Dirección de la empresa de dicha circunstancia.
15. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral.

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

Son faltas muy graves las siguientes:

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

9.2. Sanciones

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito.
- c. Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

9.3. Prescripción

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

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

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

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

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

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Seguro colectivo de accidentes

Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 30.000 euros, a partir del 1 de enero de 2024.

11.2. Complemento de IT por accidente de trabajo

En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por cien de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

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

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

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

11.3. Complemento asistencial

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a las personas trabajadoras que acrediten tal situación la cantidad de 13,445 euros para 2024 y 13,848 euros para 2025 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

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

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

11.4. Comedores

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

[Descargar pdf](#)

