

# Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

## Resumen

VIGOR 2024-2026

Código de Conv. Núm. 99001115011981

(BOE, 06-08-2025)

### RESUMEN

---

1. Entrada en vigor y duración
  - 1.1. Ámbito funcional y estructura de la negociación colectiva
  - 1.2. Ámbito temporal, vigencia y duración
  - 1.3. Concurrencia legislativa y derecho supletorio
2. Condiciones económicas
  - 2.1. Tablas salariales 2026
  - 2.2. Tablas salariales 2025
  - 2.3. Tablas salariales 2024
  - 2.4. Salario Mínimo Garantizado
  - 2.5. Plus de coordinación
  - 2.6. Nocturnidad
  - 2.7. Pagas ordinarias y extraordinarias
  - 2.8. Aumentos por antigüedad
  - 2.9. Permanencia
  - 2.10. Horas extraordinarias
  - 2.11. Prendas de trabajo
3. Revisión salarial del convenio colectivo
  - 3.1. Revisión salarial
4. Jornada laboral, fiestas y vacaciones
  - 4.1. Jornada laboral y horarios
  - 4.2. Vacaciones
  - 4.3. Jubilación
  - 4.4. Trabajo a distancia y teletrabajo
5. Permisos y excedencias
  - 5.1. Licencias
  - 5.2. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar
  - 5.3. Excedencias y suspensión con reserva de puesto de trabajo
  - 5.4. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
  - 7.1. Contratación del personal
  - 7.2. Contratos de relevo
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. Ayuda por defunción
  - 11.2. Incapacidad temporal (IT)

# 1. Entrada en vigor y duración

## 1.1. Ámbito funcional y estructura de la negociación colectiva

El presente Convenio Colectivo será de obligada aplicación en todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, que se dediquen al comercio al por mayor de especialidades y productos farmacéuticos. De igual forma, el convenio obligará a las empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Ambas partes con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal y sectorial, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 y 84.3 del Estatuto de los Trabajadores se comprometen a no fomentar la deliberación y conclusión de Convenio Colectivo de trabajo de ámbito menor para estas actividades, lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con la representación sindical de las personas trabajadoras.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos a través de la estructura negociadora siguiente:

a) Convenio colectivo nacional.

El actual convenio del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos en su actual edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional dada su naturaleza jurídica de Convenio Colectivo de eficacia general, con excepción de lo dispuesto en el apartado b) y c).

b) Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo.

Los convenios de empresa atendiendo a lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores son autónomos salvo que los firmantes acuerden la supletoriedad del presente Convenio Colectivo o la remisión de determinadas materias a lo dispuesto en éste.

c) Convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de Comunidad Autónoma.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 84.3 del Estatuto de los trabajadores en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

d) La articulación de la negociación colectiva del sector del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos no contempla Convenios de ámbito superior al de empresa e inferior al Convenio Nacional, pero, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, para las unidades negociadoras que existiesen o pudieran crearse en dicho ámbito, el Convenio Estatal será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias:

- a. Salario y cualquier complemento salarial regulado en este convenio.
- b. Jornada máxima anual y su distribución.
- c. Periodo de prueba.
- d. Modalidades de contratación.
- e. Grupos Profesionales y régimen de clasificación profesional.
- f. Régimen disciplinario.
- g. Normas mínimas en materia de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.
- h. Movilidad geográfica.

## 1.2. Ámbito temporal, vigencia y duración

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

Los efectos económicos serán desde el 1 de enero de 2024 para el primer año de su vigencia, y desde 1 de enero en los dos años siguientes de vigencia (2025 y 2026).

## 1.3. Concurrencia legislativa y derecho supletorio

Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a las personas trabajadoras a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas Disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes a las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las actualizaciones del mismo que estén en vigor.

## 2. Condiciones económicas

### 2.1. Tablas salariales 2026

Salario total anual:

1.º Incrementos por años:

Para los años de vigencia de este convenio se establecen los siguientes incrementos generales:

Año 2024: 3,4 %.

Año 2025: 3,4 %.

Año 2026: 3 %.

Se establecen para el año 2026 los siguientes Salarios de cada Grupo:

Grupo 0: 29.006,47 euros.

Grupo I: 25.021,12 euros.

Grupo II: 22.310,73 euros.

Grupo III: 20.953,70 euros.

Grupo IV: 20.103,70 euros.

Salario Mínimo Garantizado: 20.923,82 euros.

### 2.2. Tablas salariales 2025

Se establecen para el año 2025 los siguientes Salarios de cada Grupo:

Grupo 0: 28.161,62 euros.

Grupo I: 24.292,35 euros.

Grupo II: 21.660,90 euros.

Grupo III: 20.343,40 euros.

Grupo IV: 19.518,16 euros.

Salario Mínimo Garantizado: 20.314,39 euros.

### 2.3. Tablas salariales 2024

Se establecen para el año 2024 los siguientes Salarios de cada Grupo:

Grupo 0: 27.235,61 euros.

Grupo I: 23.493,57 euros.

Grupo II: 20.948,65 euros.

Grupo III: 19.674,47 euros.

Grupo IV: 18.876,36 euros.

Salario Mínimo Garantizado: 19.646,41 euros.

El Salario Mínimo Garantizado se registrará por lo previsto en este artículo.

### 2.4. Salario Mínimo Garantizado

Con efectos desde el 1 de enero de 2011, se estableció un Salario Mínimo Garantizado de Sector por el Convenio de la Distribución Farmacéutica, en términos de retribución mínima por los conceptos fijos y periódicos (conforme a lo que más adelante se detalla) que retribuyan una jornada laboral ordinaria a tiempo completo; se excluye de este mínimo garantizado la retribución establecida conforme a lo que rige para los contratos formativos, y aquellos otros tipos de contrato que en el futuro pudieran establecerse por norma legal o acuerdo interprofesional y que contemplen una posible retribución inferior a la que rija en los convenios de aplicación.

El Salario Mínimo Garantizado de Sector se incorpora a las Tablas Salariales como un apartado más de las mismas, y en el futuro le serán de aplicación los incrementos que se pacten.

Aquellas personas trabajadoras a las que resulte de aplicación este Salario Mínimo Garantizado de Sector, recibirán el importe que falte entre su retribución anual y la mínima garantizada en un concepto salarial específico, denominado «Complemento de Salario Mínimo Garantizado (CSMG)», que recibirán en el mismo número de pagas en que cobren el Salario Base o Salario Convenio, y que se regirá por lo establecido en este artículo.

Este CSMG se abonará a todas las personas trabajadoras cuya retribución fija anual por jornada ordinaria a tiempo completo no supere la suma del Salario Mínimo Garantizado. Dada la diversidad de situaciones vigentes en empresas y centros de trabajo que contienen mejoras salariales, y la necesidad de que el este CSMG se aplique sólo después de haber tenido en cuenta tales mejoras, se establecen los siguientes criterios para el cálculo de este nuevo Complemento.

Se consideran mejoras que deben ser tenidas en cuenta para determinar si la retribución anual de la persona trabajadora alcanza o no el Salario Mínimo Garantizado de Sector:

Todos los conceptos que retribuyan adicionalmente al Salario de Convenio una jornada ordinaria, como salario por unidad de tiempo, medido en cómputo anual.

Todos aquellos conceptos que bajo denominaciones aparente de variabilidad tengan establecido un importe fijo, cuya consecución no dependa de una mayor cantidad de tiempo, de calidad o de actividad. En los casos en los que haya criterios de variabilidad, pero se garantice un mínimo de salario por este concepto, tal cantidad mínima será tenida en cuenta para calcular la existencia o no de CSMG. Para estos cálculos se tomará el valor anual de estos conceptos.

Todos los conceptos que retribuyen la mera presencia del empleado/a en su puesto de trabajo, en su importe anual. Igualmente, todos los importes recibidos por los empleados bajo conceptos de plus de transporte o desplazamiento o similar denominación, que consista en un importe fijo que se perciba de forma independiente a la existencia de un desplazamiento real, o que se perciba alguno de los meses de manera independiente a la presencia real del empleado/a en su puesto de trabajo.

Todas las mejoras de cálculo sobre las reglas de devengo de antigüedad que mejore en cómputo anual lo establecido en este Convenio.

Se deja expresamente establecido que, aunque cualquiera de los conceptos anteriores estuviera establecido con el carácter de no compensable o no absorbible, el CSMG no será de aplicación cuando el importe de esos conceptos sea superior a este, ya que el Salario Mínimo Garantizado se ha establecido precisamente como una garantía de ingreso mínimo que ya tiene en cuenta la existencia de tales retribuciones superiores al Salario de Convenio del Grupo IV en empresas del sector.

La Comisión Mixta del Convenio aprobará criterios más detallados y ejemplificados de conceptos salariales habituales en las Empresas y su régimen de cómputo o no a los efectos previstos en este artículo.

En caso de desacuerdo en el seno de las empresas sobre los conceptos que deban compensar el Salario Mínimo Garantizado, la Comisión Mixta de este Convenio actuará como órgano previo obligatorio de mediación; en caso de fallar la mediación la Comisión Mixta emitirá su dictamen sobre la controversia como intérprete de lo aquí acordado. En dicha mediación y posible interpretación se deberán aplicar los criterios indicados en este artículo. El plazo máximo de ambos procesos (mediación o interpretación) será de 45 días desde que tenga entrada la solicitud de cualquiera de las partes con la explicación completa de los conceptos en discusión.

## 2.5. Plus de coordinación

El personal designado por la empresa para tal fin integrado en el Grupo 4 que coordine habitualmente y a lo largo de su jornada laboral, las funciones de otras personas trabajadoras integradas en el mismo percibirán el 3 % del salario base del grupo, devengándose por día efectivamente trabajado. Entendiéndose por coordinación, distribuir tareas a otras personas, conduciendo sus respectivas tareas para llevar a cabo una acción común.

## 2.6. Nocturnidad

Salvo condiciones más beneficiosas, se establece una compensación del 15 % sobre el salario base, en concepto de nocturnidad para aquellas personas que toda o parte de su jornada de trabajo esté comprendida entre las 22.00 horas y las 06.00 horas. Este incremento se realizará por hora efectivamente trabajada dentro del horario mencionado.

Para hallar el valor de la hora se dividirá el salario base anual de grupo, entre las horas de jornada anuales establecidas en el artículo 24 del Convenio Colectivo vigente.

Para aquellas empresas que tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas, se aplicarán éstas, no siendo ambas acumulables.

## 2.7. Pagas ordinarias y extraordinarias

Las anteriores retribuciones tienen el carácter de cantidades brutas, y en cómputo anual, incluyen expresamente las pagas extraordinarias de julio y Navidad, así como las de beneficios reguladas en la legislación aplicable, estando expresamente incluida dentro del cómputo señalado cualquier otra paga que por el concepto que fuese, tuvieran concedidas las empresas con anterioridad a la fecha de negociación del presente Convenio.

Las retribuciones que se fijan en la tabla salarial se entenderán sobre jornada completa, y entendido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, es decir, que la remuneración anual está en función de las horas también anuales de trabajo que resultan de la aplicación del artículo 25 del presente Convenio.

El Salario de cada Grupo está compuesto por la totalidad de los conceptos de cada empresa en actividad normal o habitual en trabajos no medidos. No se incluye en el Salario de Grupo los siguientes conceptos: antigüedad y complementos variables que dependan de cantidad y/o calidad del trabajo. En el caso concreto y específico de aquellas personas trabajadoras a las que, como consecuencia del cambio de categorías a

grupos profesionales realizado en el Convenio Colectivo 2002-2004, se les estableció un complemento personal en el que se integró la diferencia positiva existente entre el salario que individualmente venían percibiendo y el salario fijado con carácter general en las Tablas salariales para su nuevo grupo profesional de adscripción, para este supuesto concreto, dicho complemento personal no tendrá el carácter de absorbible ni compensable y será revalorizable.

A petición individual de la persona trabajadora y siempre que concorra acuerdo con la empresa, las pagas extraordinarias podrán prorratearse en las 12 mensualidades ordinarias. Esta situación se podrá revertir a solicitud de la persona afectada con un preaviso de 2 meses. Esta forma de cobro se mantendrá como mínimo durante 3 años.

## 2.8. Aumentos por antigüedad

El personal comprendido en el ámbito personal del presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario Convenio que figura en la Tabla Salarial correspondiente al grupo profesional en el que esté clasificado.

El cómputo de la antigüedad se regulará por las siguientes normas:

- a. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- b. Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya recibido un salario o remuneración, computándose como tales las licencias con sueldo y situaciones de incapacidad temporal, así como las de excedencias de carácter forzoso para prestación de servicio militar o nombramiento para cargo público o sindical. No se estimará el tiempo de excedencia voluntaria.
- c. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encontrase encuadrado.
- d. También se estimarán los servicios prestados en las empresas en período de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
- e. En todo caso, los que cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquel al que se incorporen, los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma de las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario Convenio.
- f. En el caso de que una persona trabajadora cese en la empresa por despido procedente o por su voluntad sin solicitar excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos sus derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

## 2.9. Permanencia

Con el fin de reconocer la antigüedad al servicio de una misma empresa, a todas aquellas personas trabajadoras cuya permanencia en la empresa alcance los veinticinco años, percibirán un importe de 800 euros. De igual forma, quienes alcancen una permanencia de cuarenta y cinco años percibirán un importe de 1.500 euros. Dichas cantidades se abonarán una sola vez.

Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio hubieran abonado cantidades por estos o similares conceptos, quedarán eximidas de su abono a aquellas personas trabajadoras que las hubieran percibido, cualquiera que fuese la cantidad abonada, debiendo hacerlo en las condiciones establecidas en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

## 2.10. Horas extraordinarias

Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas procurarán la eliminación de las horas extraordinarias consideradas como habituales, adaptando para ello sus propias estructuras y sistemas de trabajo.

En aquellos casos en que dicha supresión sea dificultosa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al número máximo de las realizables, procurando la sustitución en aquellos supuestos en que sea posible, por los sistemas de contratación contemplados en el artículo 8.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes y dada la naturaleza específica de este sector, se consideran como horas extraordinarias para las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aquellas que sean originadas por ausencias imprevistas, manteniendo períodos punta en la producción por situaciones de anomalía sanitaria, variaciones generalizadas del «stock» por causas no imputables a la propia empresa, y por cambios de turno o adaptación de sistemas de mecanización, así como las realizadas para cubrir los períodos de guardia fuera de jornada normal y servicio de guardias en días festivos.

De la cuantía y características de las horas extraordinarias, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Autoridad Laboral conjuntamente con los Representantes de las Personas trabajadoras.

Las empresas podrán acordar con las personas trabajadoras la compensación de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuidos o su compensación económica.

## 2.11. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a todas las personas trabajadoras, obligatoriamente, de dos prendas de trabajo al año, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades y que el uso viene aconsejando, siendo su selección potestativa de la empresa.

Además de lo anteriormente expuesto, el personal de los servicios de mantenimiento y reparto, exclusivamente, serán provistos de calzado adecuado a las específicas características del trabajo que desarrollan, en cantidad de un par al año, o reponiendo las deterioradas.

El uso de estas prendas y calzado será obligatorio y únicamente para la realización de los trabajos propios y dentro de la jornada de trabajo.

## **3. Revisión salarial del convenio colectivo**

### **3.1. Revisión salarial**

En el mes de enero de 2027, se reunirán las partes al objeto de revisar los incrementos del Índice de Precios al consumo (IPC) del año 2026. Si el IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2026 superase el 3 %, se procederá a incrementar las tablas por la diferencia, hasta un máximo del 1 %. Esta revisión salarial tendrá efecto el 1 de enero de 2027.

Además, sobre las tablas del año 2026 una vez revisadas, se aplicará, también con efecto 1 de enero de 2027, un incremento salarial adicional del 1,2 %.

## **4. Jornada laboral, fiestas y vacaciones**

### **4.1. Jornada laboral y horarios**

La jornada laboral, para todas aquellas personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, no podrá exceder de mil setecientos sesenta horas (1.760 horas) anuales en cómputo efectivo de trabajo, tanto para la jornada partida como para la continuada.

Se entenderá por jornada partida aquella en que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Desde las empresas del sector, así como los sindicatos firmantes de este convenio entendemos que la conciliación de la vida laboral y familiar es una prioridad de la mejora en las condiciones laborales, por ello se fomentará la jornada continuada o intensiva para la racionalización de horarios.

En aquellas empresas en las que no fuera posible aplicar la jornada intensiva o teletrabajo en jornada de tarde debido a necesidades de organización y demanda de su actividad, se abonará a partir del mes de enero del año 2026 un «Plus de jornada partida» de 2,5 euros por día efectivamente trabajado de manera presencial en jornada partida, y cuyo descanso en calendario entre jornada de mañana y tarde sea superior a una hora y treinta minutos (1h, 30 min) Al principio de cada año natural las empresas señalarán, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado/s de Personal, el calendario laboral del propio año.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada ordinaria de trabajo finalizará a las catorce treinta horas.

### **4.2. Vacaciones**

Todas las personas trabajadoras comprendidas dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, como mínimo 30 días naturales, salvo condición más beneficiosa que ya se viniera aplicando, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. Si la persona trabajadora disfruta de todas sus vacaciones anuales en los meses enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre, tendrá derecho a un día hábil adicional

El período y la fecha de su disfrute se fijarán a primeros de año, de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras al objeto de que exista un principio de equidad y rotatividad. En caso de desacuerdo, la fijación por parte de la empresa tendrá carácter ejecutivo, sin perjuicio de las reclamaciones que procedan.

Cuando una persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón al tiempo trabajado. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 38.3 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, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

No obstante, todo lo contemplado en el presente artículo, la regulación de las condiciones establecidas en los convenios de empresa que pudieran acordarse tendrá prioridad aplicativa respecto del presente convenio sectorial en las materias recogidas en el artículo 84.2 letras a, b, c, d, e, f y g del vigente Estatuto de los Trabajadores.

### 4.3. Jubilación

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan incorporar al mismo la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social o en su caso una edad igual o superior a 68 años, tal y como se recoge en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social y la Disposición Adicional Décima del ET, para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b. Si la persona trabajadora hubiese cumplido la edad exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses aquel deberá facilitar a ésta última un certificado de vida laboral expedido por la Seguridad Social, con la finalidad de comprobar el cumplimiento o no de las condiciones necesarias para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- c. Las partes firmantes del presente convenio colectivo vinculan la presente medida a objetivos coherentes de política de empleo en el ámbito de la distribución mayorista de productos farmacéuticos. Por lo tanto, en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, la correspondiente empresa deberá proceder a la contratación de una nueva persona trabajadora con contrato indefinido y a tiempo completo

En cualquier caso, y en materia de jubilación, se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

### 4.4. Trabajo a distancia y teletrabajo

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

De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los Pactos de Aplicación a los que se refiere el artículo 1 del presente Convenio Colectivo o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.

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

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

En cualquier momento el trabajo a distancia será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

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

No obstante, en relación con la compensación económica, se regulará en los citados acuerdos la cantidad a abonar en concepto de «compensación trabajo distancia».

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

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

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

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

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

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

Los criterios para la implantación del Teletrabajo deberán ceñirse a la NTP 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se adoptarán igualmente las especificaciones en materia de Salud Laboral dadas por la Directiva número 90/270/CEE y en el Real Decreto 488/1997 en cuanto al manejo de Pantallas de Visualización de Datos, o en su caso, por las normas que las reemplacen.

## 5. Permisos y excedencias

### 5.1. Licencias

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Cinco días en los casos de accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de 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.  
Estos días se podrán disfrutar de forma discontinua, siempre y cuando persista el hecho causante.
- d. Un día por traslado del domicilio habitual.
- e. 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 laborables 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 trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- g. Un día en los casos de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha del mismo.
- h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos o sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia por las causas indicadas serán retribuidas hasta las equivalentes a cuatro días al año, debiendo aportar la persona trabajadora acreditación del motivo de ausencia.
- j. A partir del 1 de enero de 2025, se crea una bolsa de 20 horas al año para cada persona trabajadora y 25 horas en caso de familias monoparentales y debiendo presentar justificante, para:
  - Los casos de asistencia a consulta médica propia.
  - El acompañamiento médico de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge y pareja de hecho o familiares dependientes.Las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, quedarán excluidas de esta bolsa de horas, pudiendo ausentarse por el tiempo indispensable.  
Las empresas facilitarán cambios de turno y adaptación de la jornada, a petición de la persona trabajadora, si fuera posible.
- k. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- l. Un día por intervención quirúrgica ambulatoria propia y para acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad, así como cónyuge o pareja de hecho, cuando no se precise reposo domiciliario. Este día deberá ser coincidente con el día de intervención.

Las licencias se disfrutarán en días laborales, comenzando el primer día laborable de la persona trabajadora, y serán de aplicación salvo condición más beneficiosa que ya se viniera aplicando.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas convivan en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de parejas de hecho.

### 5.2. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

En este apartado se está a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 15 días laborables y hasta que el lactante cumpla 12 meses. Las jornadas parciales estarán a lo que marque la legislación en cuanto a la acumulación de las horas de lactancia.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho, o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

6. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 3, 4 y 5, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

7. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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 del 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias."

## 5.3. Excedencias y suspensión con reserva de puesto de trabajo

a) Las personas trabajadoras con un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y presentada a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, quien le dará el trámite reglamentario correspondiente.

La reincorporación deberá igualmente ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitida en este caso con carácter automático.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por ellas mismas, 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En todo lo que no esté contemplado por este artículo se estará a la legislación vigente en cada momento.

c) Permiso por nacimiento. En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma

obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

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

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

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

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.
8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, éste último podrá emitir informe al respecto.
10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

## 6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

## 7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

### 7.1. Contratación del personal

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, actualmente el Real decreto 32/2021.

Así mismo, las partes acuerdan la constitución de una Comisión paritaria sobre contratación, que estará compuesta por 3 miembros por la parte patronal y 3 miembros por la parte social al objeto de analizar la situación del sector y abordar la adaptación, de los cambios legislativos en materia de contratación a la realidad y necesidades del sector, al objeto de coadyuvar al mantenimiento del empleo y a la conversión de los contratos de duración determinada a contratos de tiempo indefinido.

Las conclusiones de la comisión de estudio se trasladarán a la comisión negociadora del convenio para, tras su aprobación, incorporarlas al texto del mismo.

Con independencia de lo anterior, ambas partes pactan expresamente ampliar la vigencia de los contratos temporales hasta doce meses. Si con posterioridad a la publicación del presente convenio, la comisión paritaria acordara una reducción de estos plazos, se promoverá la modificación del convenio en los términos que se consideren oportunos.

### 7.2. Contratos de relevo

Para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 2, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso de la persona trabajadora jubilada parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora relevada.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 2, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora

sustituida. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.

d) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las modificaciones legales o reglamentarias que eventualmente puedan producirse en el régimen jurídico de la contratación de personal, contempladas en el artículo 8 del presente convenio colectivo, se entenderán directamente de aplicación.

## 8. Periodos de prueba

## 9. Régimen disciplinario

### 9.1. Faltas

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b. 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.
- c. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave para la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- j. El incumplimiento reiterado en el mismo mes y tras previo aviso de la obligación diaria de registrar, tanto si es presencial como telemáticamente, la hora de entrada, salida o alguna de las pausas que no se consideren tiempo de trabajo, en los sistemas establecidos de control de presencia por la empresa.
- k. Dilatar innecesariamente y sin causa justificada el inicio de la actividad tras registrar la entrada, así como anticipar su desempeño o su cese real antes de la hora establecida de entrada o salida.

Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b. La desobediencia a la Dirección de la empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
- c. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él o ella.
- e. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a ésta.
- f. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- g. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- i. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- j. Las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+, en particular en el ejercicio de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual.
- k. La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- l. Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a. Faltar más de dos días al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b. La simulación de enfermedad o accidente.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de esta.
- d. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- g. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- h. Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- k. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- l. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, siempre que repercuta negativamente en este. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
- m. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- n. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- o. El acoso sexual o por razón de sexo, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

## 9.2. Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

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

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

## 9.3. Prescripción

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

## 10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

### 11. I.T. Condiciones especiales

#### 11.1. Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, habiendo transcurrido por lo menos un año desde su ingreso en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechos habientes el importe de cuatro mensualidades, iguales cada una de ellas a la última percibida por la persona trabajadora, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

## 11.2. Incapacidad temporal (IT)

En caso de baja por incapacidad temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones a las que obligatoriamente tuviera derecho la persona trabajadora, hasta el 100 por 100 de las retribuciones sujetas a cotización y hasta una duración máxima de dieciocho meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 de este Convenio Colectivo.

[Descargar pdf](#)