

## Convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. Resumen

VIGOR 2024-2027

Código de Conv. Núm. 99003445011982

(BOE, 29-08-2025)

### RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
  - 1.1. [Ámbito funcional](#)
  - 1.2. [Ámbito temporal](#)
  - 1.3. [Normas supletorias](#)
2. Condiciones económicas
  - 2.1. [Tablas 2024](#)
  - 2.2. [Tablas 2025](#)
  - 2.3. [Complemento específico \(ex antigüedad\)](#)
  - 2.4. [Horas extraordinarias](#)
  - 2.5. [Complemento «ex categoría profesional»](#)
  - 2.6. [Trabajos excepcionalmente tóxicos, peligrosos y penosos](#)
  - 2.7. [Gratificaciones extraordinarias](#)
  - 2.8. [Asistencia y puntualidad](#)
  - 2.9. [Trabajo nocturno](#)
  - 2.10. [Premio de vinculación](#)
3. [Revisión salarial del convenio colectivo](#)
  - 3.1. [Revisión salarial](#)
  - 3.2. [Incrementos salariales](#)
4. [Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones](#)
  - 4.1. [Jornada laboral](#)
  - 4.2. [Jubilación](#)
  - 4.3. [Vacaciones](#)
5. [Permisos y excedencias](#)
  - 5.1. [Permisos](#)
  - 5.2. [Excedencias](#)
6. [Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas](#)
  - 6.1. [Dietas y utilización de vehículo propio](#)
7. [Tipos de contratos de trabajo y su duración](#)
  - 7.1. [Contratación temporal](#)
  - 7.2. [Contrato por circunstancias de la producción](#)
  - 7.3. [Contrato fijo discontinuo](#)
  - 7.4. [Contratos formativos](#)
  - 7.5. [Contrato de relevo](#)
8. [Periodos de prueba](#)
9. [Régimen disciplinario](#)
  - 9.1. [Faltas](#)
  - 9.2. [Sanciones](#)
  - 9.3. [Prescripción](#)
10. [Ceses y preavisos](#)
11. [I.T. Condiciones especiales](#)
  - 11.1. [Ayuda para estudios](#)
  - 11.2. [Ayuda a personas con discapacidad](#)
  - 11.3. [Incapacidad temporal](#)
  - 11.4. [Ayuda por incapacidad o defunción](#)

# 1. Entrada en vigor y duración

## 1.1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo ha sido suscrito de una parte por la Asociación Metalgráfica Española (AME) y por la Federación de Industria de CCOO, UGT-FICA y Federación de USO Industria, es de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad metalgráfica, fabricación de envases, tubos para aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y demás precintos metálicos, a la decoración, barnizado y estampación de planchas metálicas y a cualesquiera otras actividades afines a las reseñadas y cuyos CNAE-25 sean 18.13, 25.40, 25.51, 25.52, 25.53 o 25.92. La anterior relación lo es con carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada, reducido o completada por la Comisión Negociadora, en función de los cambios que pudieran producirse en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

A estos efectos se consideran únicamente los productos fabricados con chapa (hojalata, chapa negra o cromada, latón, aluminio, plomo o estaño laminado, y cualquier otro producto similar) de espesor igual o inferior a 0,50 mm (excepto si se trata de tubos para aerosoles en los que no habrá limitación de espesor) y los de composición mixta cuando incorporen, de algún modo, componentes metálicos.

## 1.2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una duración de cuatro años, esto es, desde el 1 de enero del 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Los atrasos que se han generado desde el 1 de enero del 2024 serán abonados antes del 30 de junio de 2025.

El convenio quedará denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Ambas partes, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado, con la máxima antelación a la finalización de su vigencia.

En el caso de desacuerdo, durante la negociación, ambas partes buscarán la mediación, siguiendo los procedimientos establecidos para la solución extrajudicial de conflictos, para que el acuerdo se produzca dentro de lo establecido en la legislación vigente.

## 1.3. Normas supletorias

Para todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo expresamente dispuesto en la legislación laboral general.

Así mismo, las materias que el Estatuto remite al ámbito sectorial, incluidas en el presente convenio, serán de aplicación en los convenios de ámbito inferior.

# 2. Condiciones económicas

## 2.1. Tabla 2024

Tabla salarial por niveles año 2024 (3%)					
Nivel		Anual	Salario mensual y pagas extras	Nocturno	Horas extra
1	SALARIO NIVEL.	40.886,38	2.920,46	29,20	29,32
2	SALARIO NIVEL.	30.987,49	2.213,40	22,13	25,25
3	SALARIO NIVEL.	30.625,55	2.187,53	21,88	22,78
4	SALARIO NIVEL.	28.297,00	2.021,21	20,22	21,42
5	SALARIO NIVEL.	26.665,17	1.904,66	19,04	19,24
6	SALARIO NIVEL.	25.156,24	1.796,88	17,98	18,04
7	SALARIO NIVEL.	24.201,95	1.728,70	17,27	17,64
8	SALARIO NIVEL.	22.947,64	1.639,12	16,39	16,87

  

Contratos de formación	Anual	Salario mensual y pagas extras	Nocturno	Horas extra
PRIMER AÑO.	19.968,43	1.426,31	0	14,42
SEGUNDO AÑO.	22.568,04	1.612,00	0	15,87

  

Otros conceptos	
DIETA COMPLETA.	68,32
MEDIA DIETA.	34,12
USO VEHÍCULO PROPIO.	0,42
AYUDA ESTUDIOS.	26,38
AYUDA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	185,62
TRABAJO A DISTANCIA-TELETRABAJO.	32,50

  

Tabla de deducciones equivalentes asistencia y puntualidad 2024	
Nivel	Descuento P.A.P.
1	58,33
2	42,72
3	41,77

Tabla de deducciones equivalentes asistencia y puntualidad 2024	
Nivel	Descuento P.A.P.
4	38,71
5	35,85
6	34,67
7	33,46
8	32,01

Tabla de complemento específico para 2024 (consolidado ad personam tras implantación del acuerdo de clasificación e incrementos pactados)

Categoría Profesional a 31 de diciembre de 1995	Años de antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1995																				
	€ mes	1	2	3	4 y 5	6	7	8	9 y 10	11	12	13	14 y 15	16	17	18	19 y 20	21	22	23	24 o más
<b>Personal Obrero</b>																					
Aprendiz 1 año.	€ mes	5,24	11,77	16,34	54,30	60,19	65,42	70,64	109,24	115,14	119,70	124,94	163,52	168,78	174,67	179,87	217,80	223,71	228,30	234,85	283,88
Aprendiz 2 años.	€ mes	6,54	12,39	18,95	62,81	68,69	75,21	81,77	124,94	132,14	138,01	144,56	188,40	195,33	200,83	206,71	250,54	257,08	263,63	268,84	325,77
Aprendiz 3 años.	€ mes	6,54	13,71	21,58	71,30	77,83	85,05	92,24	141,95	148,48	155,67	162,87	212,59	219,77	226,33	233,52	283,24	291,11	297,61	304,18	368,31
Auxiliar Fábrica.	€ mes	6,54	14,39	21,58	72,62	79,15	86,36	93,54	144,56	151,12	158,29	165,49	216,54	223,71	230,93	238,11	288,46	295,67	302,87	310,71	374,84
Especialista.	€ mes	7,85	15,04	22,87	75,21	83,08	90,92	98,11	151,12	158,29	165,49	174,02	226,33	233,52	241,41	249,24	302,18	308,76	316,62	435,11	392,48
Oficial 3.ª.	€ mes	7,85	15,71	22,87	77,19	85,05	92,85	100,70	154,36	162,23	170,07	177,93	232,86	239,43	247,27	255,14	308,76	316,62	324,45	332,30	402,30
Oficial 2.ª.	€ mes	7,85	15,71	23,55	79,15	86,99	94,85	102,72	158,29	165,49	174,02	181,87	237,48	245,28	253,16	261,01	316,62	324,45	332,30	340,16	412,10
Oficial 1.ª.	€ mes	8,51	17,00	24,86	84,39	92,85	100,70	109,24	168,78	177,28	184,49	193,66	253,16	261,01	268,84	278,01	336,90	344,73	353,88	361,74	438,31
Oficial Espec.	€ mes	9,17	17,66	26,82	88,96	98,11	106,63	116,43	178,61	187,75	196,91	205,41	268,20	277,36	285,86	295,67	357,81	366,32	375,48	384,65	464,43

Categoría Profesional a 31 de diciembre de 1995	Años de antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1995																				
	€uros mes	1	2	3	4 y 5	6	7	8	9 y 10	11	12	13	14 y 15	16	17	18	19 y 20	21	22	23	24 o más
<b>Personal Obrero</b>																					
<b>Litografía.</b>																					
Capataz.	€ mes	7,85	15,72	22,87	77,19	85,05	92,85	100,70	154,36	162,23	170,07	177,93	232,86	239,43	247,27	255,14	308,76	316,62	324,45	332,30	402,30
Encargado sección.	€ mes	9,17	18,31	27,47	92,24	101,41	110,56	119,70	183,80	193,66	202,82	211,94	276,05	285,20	294,35	304,18	368,31	377,46	386,61	395,77	478,85
Guarda y Sereno.	€ mes	6,54	15,04	22,25	74,56	81,11	88,31	96,14	147,85	155,03	162,87	170,07	221,77	228,30	236,83	243,35	295,67	302,87	310,71	317,90	383,99
Portero.	€ mes	6,54	15,04	22,25	74,56	81,11	88,31	96,14	147,85	155,03	162,87	170,07	221,77	228,30	236,83	243,35	295,67	302,87	310,71	317,90	383,99
Ordenanza.	€ mes	6,54	15,04	22,25	74,56	81,11	88,31	96,14	147,85	155,03	162,87	170,07	221,77	228,30	236,83	243,35	295,67	302,87	310,71	317,90	383,99
Almacenero y>Listero.	€ mes	7,85	15,72	22,87	77,19	85,05	92,85	100,70	154,36	162,23	170,07	177,93	232,86	239,43	247,27	255,14	308,76	316,62	324,45	332,30	402,30
<b>Personal Administrativo</b>																					
Aspirante 1 año.	€ mes	5,45	10,88	16,29	54,37	59,79	65,25	70,67	108,72	114,20	119,59	125,01	163,10	168,52	173,99	179,42	217,46	222,86	228,34	233,78	282,65
Aspirante 2 años.	€ mes	6,28	12,54	18,84	62,80	69,05	75,29	81,63	125,55	131,81	138,08	144,38	188,34	194,58	199,60	207,17	251,12	257,36	263,68	269,93	326,44
Telefonista.	€ mes	7,41	14,82	22,19	73,97	81,37	88,79	96,18	147,97	155,40	162,78	170,17	221,95	229,36	236,80	244,15	295,95	303,35	310,75	318,15	384,75
Auxiliar Fábrica.	€ mes	7,74	15,50	23,25	77,45	85,17	92,86	100,64	154,84	162,56	170,33	178,06	232,28	240,00	247,72	255,45	309,66	317,42	325,15	332,91	402,58
Oficial de 2.ª.	€ mes	7,93	15,86	23,80	79,32	87,28	95,21	103,13	158,67	166,58	174,49	182,50	237,98	245,92	253,85	261,78	317,30	325,24	333,13	341,08	412,48
Oficial de 1.ª.	€ mes	8,45	16,87	25,33	84,39	92,84	101,31	109,74	168,85	177,28	185,76	194,24	253,30	261,70	270,16	278,59	337,69	346,14	354,57	337,54	438,99

Personal Administrativo																					
Jefe de 2.ª.	€ mes	9,36	18,79	28,17	93,95	103,35	112,73	122,14	187,87	197,29	206,67	216,06	281,83	291,21	300,60	310,03	375,75	385,16	394,52	403,96	488,48
Jefe de 1.ª.	€ mes	9,75	19,48	29,22	97,38	107,11	116,84	122,14	196,01	204,49	214,54	223,96	292,13	301,83	311,56	321,31	389,45	399,21	408,94	418,65	506,34
Personal Técnico																					
Delin. Dibujante Proyect. de 3.ª.	€ mes	8,17	16,33	24,48	81,66	89,83	97,96	106,16	163,32	171,47	179,64	187,78	244,98	253,11	261,28	269,43	326,64	334,78	342,94	351,12	424,59
Delin. Dibujante Proyect. de 2.ª.	€ mes	8,51	17,05	25,48	85,11	93,57	102,08	110,61	170,17	178,68	187,16	195,68	255,25	263,75	272,24	280,72	340,33	348,82	357,36	365,86	442,45
Delin. Dibujante Proyect. de 1.ª.	€ mes	8,83	17,70	26,54	88,55	97,40	106,24	115,11	177,06	185,92	194,80	203,64	265,61	274,48	283,30	292,21	354,19	362,99	371,88	380,75	460,41
Maestro Encargado.	€ mes	9,72	19,46	29,22	97,38	107,10	116,81	126,57	194,78	204,47	214,22	223,96	292,13	301,86	311,56	321,31	389,45	399,21	408,94	418,65	506,34
Técnico de Organización.	€ mes	8,45	16,85	25,33	84,43	92,86	101,34	109,77	168,94	177,34	185,79	194,28	253,34	261,80	270,25	278,68	337,82	346,24	354,70	363,19	439,14
Jefe de Organiz. Encargado.	€ mes	9,72	19,48	29,22	97,38	107,10	116,81	126,57	194,78	204,47	214,22	223,96	292,13	301,86	311,56	321,31	389,45	399,21	408,94	418,65	506,34
Titulado Grado Medio.	€ mes	9,75	19,51	29,29	97,57	107,28	117,10	126,85	195,14	204,90	214,67	224,43	292,77	302,52	312,23	321,99	390,29	400,07	409,84	419,60	507,38
Titulado Grado Superior.	€ mes	12,84	25,73	38,57	128,47	141,31	154,18	167,00	256,94	269,79	282,61	295,50	385,41	398,28	411,12	423,93	513,89	526,71	539,58	552,45	668,06

## 2.2. Tabla 2025

Tabla salarial provisional por niveles año 2025 (3%)					
Nivel		Anual	Salario mensual y pagas extras	Nocturno	Horas extra
1	SALARIO NIVEL.	42.112,97	3.008,07	30,08	30,20
2	SALARIO NIVEL.	31.917,11	2.279,80	22,79	26,01
3	SALARIO NIVEL.	31.544,32	2.253,16	22,54	23,46
4	SALARIO NIVEL.	29.145,91	2.081,85	20,83	22,06
5	SALARIO NIVEL.	27.465,13	1.961,80	19,61	19,82
6	SALARIO NIVEL.	25.910,93	1.850,79	18,52	18,58
7	SALARIO NIVEL.	24.928,01	1.780,56	17,79	18,17
8	SALARIO NIVEL.	23.636,07	1.688,29	16,88	17,38
Contratos de formación		Anual	Salario mensual y pagas extras	Nocturno	Horas extra
PRIMER AÑO.		20.567,48	1.469,10	0,00	14,85
SEGUNDO AÑO.		23.245,08	1.660,36	0,00	16,35
Otros conceptos					
DIETA COMPLETA.					70,37
MEDIA DIETA.					35,14
USO VEHÍCULO PROPIO.					0,43
AYUDA ESTUDIOS.					27,17
AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.					191,19
TRABAJO A DISTANCIA-TELETRABAJO.					33,48
Tabla provisional de deducciones equivalentes asistencia y puntualidad 2025					
Nivel	Descuento P.A.P.				
1	60,08				
2	44,00				
3	43,02				

Tabla provisional de deducciones equivalentes asistencia y puntualidad 2025	
Nivel	Descuento P.A.P.
4	39,87
5	36,93
6	35,71
7	34,46
8	32,97

Tabla de Complemento Especifico provisional para 2025 (consolidado ad personam tras implantación del acuerdo de clasificación e incrementos pactados)

Categoría Profesional a 31 de diciembre de 1995	Años de antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1995																				
	€ mes	1	2	3	4 y 5	6	7	8	9 y 10	11	12	13	14 y 15	16	17	18	19 y 20	21	22	23	24 o más
<b>Personal Obrero</b>																					
Aprendiz 1 año.	€ mes	5,40	12,12	16,83	55,93	62,00	67,38	72,76	112,52	118,59	123,29	128,69	168,43	173,84	179,91	185,27	224,33	230,42	235,15	241,90	292,40
Aprendiz 2 años.	€ mes	6,74	12,76	19,52	64,69	70,75	77,47	84,22	128,69	136,10	142,15	148,90	194,05	201,19	206,85	212,91	258,06	264,79	271,54	276,91	335,54
Aprendiz 3 años.	€ mes	6,74	14,12	22,23	73,44	80,16	87,60	95,01	146,21	152,93	160,34	167,76	218,97	226,36	233,12	240,53	291,74	299,84	306,54	313,31	379,36
Auxiliar Fábrica.	€ mes	6,74	14,82	22,23	74,80	81,52	88,95	96,35	148,90	155,65	163,04	170,45	223,04	230,42	237,86	245,25	297,11	304,54	311,96	320,03	386,09
Especialista.	€ mes	8,09	15,49	23,56	77,47	85,57	93,65	101,05	155,65	163,04	170,45	179,24	233,12	240,53	248,65	256,72	311,25	318,02	326,12	448,16	404,25
Oficial 3.ª.	€ mes	8,09	16,18	23,56	79,51	87,60	95,64	103,72	158,99	167,10	175,17	183,27	239,85	246,61	254,69	262,79	318,02	326,12	334,18	342,27	414,37
Oficial 2.ª.	€ mes	8,09	16,18	24,26	81,52	89,60	97,70	105,80	163,04	170,45	179,24	187,33	244,60	252,64	260,75	268,84	326,12	334,18	342,27	350,36	424,46
Oficial 1.ª.	€ mes	8,77	17,51	25,61	86,92	95,64	103,72	112,52	173,84	182,60	190,02	199,47	260,75	268,84	276,91	286,35	347,01	355,07	364,50	372,59	451,46

Categoría Profesional a 31 de diciembre de 1995	Años de antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1995																				
	€uros mes	1	2	3	4 y 5	6	7	8	9 y 10	11	12	13	14 y 15	16	17	18	19 y 20	21	22	23	24 o más
<b>Personal Obrero</b>																					
Oficial Espec. Litografía.	€ mes	9,45	18,19	27,62	91,63	101,05	109,83	119,92	183,97	193,38	202,82	211,57	276,25	285,68	294,44	304,54	368,54	377,31	386,74	396,19	478,36
Capataz.	€ mes	8,09	16,19	23,56	79,51	87,60	95,64	103,72	158,99	167,10	175,17	183,27	239,85	246,61	254,69	262,79	318,02	326,12	334,18	342,27	414,37
Encargado sección.	€ mes	9,45	18,86	28,29	95,01	104,45	113,88	123,29	189,31	199,47	208,90	218,30	284,33	293,76	303,18	313,31	379,36	388,78	398,21	407,64	493,22
Guarda y Sereno.	€ mes	6,74	15,49	22,92	76,80	83,54	90,96	99,02	152,29	159,68	167,76	175,17	228,42	235,15	243,93	250,65	304,54	311,96	320,03	327,44	395,51
Portero.	€ mes	6,74	15,49	22,92	76,80	83,54	90,96	99,02	152,29	159,68	167,76	175,17	228,42	235,15	243,93	250,65	304,54	311,96	320,03	327,44	395,51
Ordenanza.	€ mes	6,74	15,49	22,92	76,80	83,54	90,96	99,02	152,29	159,68	167,76	175,17	228,42	235,15	243,93	250,65	304,54	311,96	320,03	327,44	395,51
Almacenero y>Listero.	€ mes	8,09	16,19	23,56	79,51	87,60	95,64	103,72	158,99	167,10	175,17	183,27	239,85	246,61	254,69	262,79	318,02	326,12	334,18	342,27	414,37
<b>Personal Administrativo</b>																					
Aspirante 1 año.	€ mes	5,61	11,21	16,78	56,00	61,58	67,21	72,79	111,98	117,63	123,18	128,76	167,99	173,58	179,21	184,80	223,98	229,55	235,19	240,79	291,13
Aspirante 2 años.	€ mes	6,47	12,92	19,41	64,68	71,12	77,55	84,08	129,32	135,76	142,22	148,71	193,99	200,42	205,59	213,39	258,65	265,08	271,59	278,03	336,23
Telefonista.	€ mes	7,63	15,26	22,86	76,19	83,81	91,45	99,07	152,41	160,06	167,66	175,28	228,61	236,24	243,90	251,47	304,83	312,45	320,07	327,69	396,29
Auxiliar Fábrica.	€ mes	7,97	15,97	23,95	79,77	87,73	95,65	103,66	159,49	167,44	175,44	183,40	239,25	247,20	255,15	263,11	318,95	326,94	334,90	342,90	414,66
Oficial de 2.ª.	€ mes	8,17	16,34	24,51	81,70	89,90	98,07	106,22	163,43	171,58	179,72	187,98	245,12	253,30	261,47	269,63	326,82	335,00	343,12	351,31	424,85
Oficial de 1.ª.	€ mes	8,70	17,38	26,09	86,92	95,63	104,35	113,03	173,92	182,60	191,33	200,07	260,90	269,55	278,26	286,95	347,82	356,52	365,21	373,90	452,16

Personal Administrativo																					
Jefe de 2.ª.	€ mes	9,64	19,35	29,02	96,77	106,45	116,11	125,80	193,51	203,21	212,87	222,54	290,28	299,95	309,62	319,33	387,02	396,71	406,36	416,08	503,13
Jefe de 1.ª.	€ mes	10,04	20,06	30,10	100,30	110,32	120,35	125,80	201,89	210,62	220,98	230,68	300,89	310,88	320,91	330,95	401,13	411,19	421,21	431,21	521,53
Personal Técnico																					
Delin. Dibujante Proyect. de 3.ª.	€ mes	8,42	16,82	25,21	84,11	92,52	100,90	109,34	168,22	176,61	185,03	193,41	252,33	260,70	269,12	277,51	336,44	344,82	353,23	361,65	437,33
Delin. Dibujante Proyect. de 2.ª.	€ mes	8,77	17,56	26,24	87,66	96,38	105,14	113,93	175,28	184,04	192,77	201,55	262,91	271,66	280,41	289,14	350,54	359,28	368,08	376,84	455,72
Delin. Dibujante Proyect. de 1.ª.	€ mes	9,09	18,23	27,34	91,21	100,32	109,43	118,56	182,37	191,50	200,64	209,75	273,58	282,71	291,80	300,98	364,82	373,88	383,04	392,17	474,22
Maestro Encargado.	€ mes	10,01	20,04	30,10	100,30	110,31	120,31	130,37	200,62	210,60	220,65	230,68	300,89	310,92	320,91	330,95	401,13	411,19	421,21	431,21	521,53
Técnico de Organización.	€ mes	8,70	17,36	26,09	86,96	95,65	104,38	113,06	174,01	182,66	191,36	200,11	260,94	269,65	278,36	287,04	347,95	356,63	365,34	374,09	452,31
Jefe de Organiz. Encargado.	€ mes	10,01	20,06	30,10	100,30	110,31	120,31	130,37	200,62	210,60	220,65	230,68	300,89	310,92	320,91	330,95	401,13	411,19	421,21	431,21	521,53
Titulado Grado Medio.	€ mes	10,04	20,10	30,17	100,50	110,50	120,61	130,66	200,99	211,05	221,11	231,16	301,55	311,60	321,60	331,65	402,00	412,07	422,14	432,19	522,60
Titulado Grado Superior.	€ mes	13,23	26,50	39,73	132,32	145,55	158,81	172,01	264,65	277,88	291,09	304,37	396,97	410,23	423,45	436,65	529,31	542,51	555,77	569,02	688,10

### 2.3. Complemento específico (ex antigüedad)

Las personas trabajadoras adscritas al presente convenio continuarán percibiendo ad personam el complemento específico (ex antigüedad) que venían percibiendo, incrementado en su caso, anualmente en el porcentaje que ambas partes acuerden. Este complemento se percibirá en las 14 pagas del convenio.

A título ilustrativo, este complemento fue creado tomando como referencia la categoría profesional y la antigüedad de las personas trabajadoras al 31 de diciembre de 1995. Situación que desde entonces permanece invariable, excepto en la revalorización de la cuantía por efecto de lo indicado en el párrafo anterior.

Los importes del complemento específico (ex-antigüedad) que percibe cada trabajador, se incrementaron, según tablas 2008, en un 20 %.

Durante la vigencia del presente convenio, este concepto se actualizará según lo pactado en sus artículos 17 y 18.

Se adjuntan tablas, calculadas con los criterios antes mencionados, como anexo 5.

## **2.4. Horas extraordinarias**

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria normal, según la distribución al efecto prevista.

Hasta la mitad de las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas mediante descanso en igual número de horas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas extraordinarias no compensadas con descanso, se abonarán en la cuantía que se establece en el anexo I.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte de la persona trabajadora; no obstante, será obligatoria su realización para prevenir siniestros o daños, reparaciones urgentes, y relevo de turno.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso, así como las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o reparaciones urgentes, no se computarán a efectos del límite de las ochenta horas anuales, legalmente permitidas.

## **2.5. Complemento «ex categoría profesional»**

Con motivo del acuerdo de aplicación del vigente sistema de clasificación profesional, publicado en el BOE de 21 de julio de 2008, se creó en ese año el concepto "Complemento ex categoría profesional" con la regulación siguiente:

- a. Aquellas personas trabajadoras que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado acuerdo, percibiesen por los antiguos conceptos de salario base, plus de asistencia y puntualidad, participación en beneficios y complemento de paga extraordinaria un salario de convenio superior al establecido para el nivel profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento "ex categoría profesional", no siendo este ni compensable ni absorbible.
- b. Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los del nivel, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso.
- c. Asimismo, este complemento se considerará a título individual salario de nivel a todos los efectos, y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

## **2.6. Trabajos excepcionalmente tóxicos, peligrosos y penosos**

Se aplicarán los porcentajes de los pluses previstos en el artículo 60 de la ordenanza Laboral derogada de 1 de diciembre de 1971 de la Industria Metalgráfica, en la forma que en el mismo se establece, en tanto y cuanto no se llegue a un acuerdo sobre su modificación por la Comisión Negociadora del convenio, que se compromete a su negociación y adaptación.

## **2.7. Gratificaciones extraordinarias**

Todo el personal percibirá una gratificación extraordinaria en cada uno de los meses de junio (antes del día 30) y diciembre (antes del día 22), cuyo importe será de una mensualidad del Salario de Nivel de las tablas salariales del convenio, más el complemento específico y el complemento ex categoría profesional, en su caso.

## 2.8. Asistencia y puntualidad

Como consecuencia de la desaparición del plus de asistencia y puntualidad, cuyo importe se ha integrado en el salario de nivel, y a fin de evitar un aumento del absentismo que pudiera derivarse de dicha integración, las empresas procederán a la deducción del tiempo no trabajado en proporción a la retribución y jornada anual, deducida la retribución correspondiente a las vacaciones. Así mismo, las empresas aplicarán las deducciones semanales equivalentes al anterior plus, que figuran en la tabla anexa al presente convenio, según el siguiente procedimiento:

Esta deducción no se aplicará a las personas que asistan puntualmente al trabajo todos los días de la semana.

Cuando se produzca una falta de puntualidad o asistencia al trabajo, en el transcurso de una semana, se aplicará la deducción semanal contemplada en la tabla anexa.

Esta deducción se aplicará en el mes, tantas veces como puedan reiterarse las faltas de puntualidad y asistencia, con el límite de una vez por semana, y con independencia de las consecuencias disciplinarias que la reiteración pudiera conllevar.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicha deducción no se aplicará en los siguientes supuestos, en concreto:

- a. Cuando la persona trabajadora se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.
- b. Durante los días en que la persona trabajadora esté ausente con permiso por causa de muerte de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos. A este derecho podrán acogerse las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro correspondiente.
- c. Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.
- d. Durante la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple o de hijo o menor con discapacidad, o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b).
- e. Cuando la persona trabajadora se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio, para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.
- f. Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa del accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera falta injustificada de puntualidad en el mes.

## 2.9. Trabajo nocturno

La retribución de los trabajos de esta naturaleza, recogidos en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, será para cada nivel la reflejada, en la tabla salarial anexa del presente convenio.

## 2.10. Premio de vinculación

Las empresas abonarán, en concepto de premio de vinculación, el importe correspondiente a 1,8 mensualidades del salario de nivel, al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa. Igualmente se percibirán 2,2 mensualidades del salario de nivel al cumplir 30, 35, 40, 45 y 50 años de antigüedad en la empresa.

Dichas mensualidades equivalen al importe establecido en el artículo 20, relativo a las gratificaciones extraordinarias.

## 3. Revisión salarial del convenio colectivo

### 3.1. Revisión salarial

Los incrementos referidos en el presente convenio estarán sometidos a la cláusula de revisión salarial siguiente:

- Año 2025: Si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2026 y quedando como tablas definitivas del año 2025.
- Año 2026: Si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 3,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2027 y quedando como tablas definitivas del año 2026.
- Año 2027: Si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2028 y quedando como tablas definitivas del año 2027.

### 3.2. Incrementos salariales

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 se establecen con carácter general, los salarios que se determinan para cada nivel en las tablas que se adjuntan para todos los conceptos, como anexo n.º 1 a este convenio.

Para la confección de las referidas tablas, se han tomado en cuenta los siguientes incrementos:

- Año 2024: Incremento del 3 % sobre las tablas definitivas del año 2023.
- Año 2025: Incremento del 3 % sobre las tablas del año 2024.
- Año 2026: Incremento del 3,5 % sobre las tablas definitivas del año 2025.
- Año 2027: Incremento del 3 % sobre las tablas definitivas del año 2026.

## 4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

### 4.1. Jornada laboral

La jornada será de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual en cada uno de los años de vigencia del convenio, tanto en jornada continuada como en partida. Se respetarán, en cualquier caso, las condiciones más beneficiosas consolidadas que se mantendrán a título exclusivamente personal.

La fijación del calendario laboral y horarios de trabajo será facultad de la Dirección de la empresa que, una vez conocido el calendario del año, acordará con los representantes de las personas trabajadoras el cuadro horario y el calendario correspondiente. En caso de desacuerdo, cada una de las partes nombrará un mediador, con objeto de llegar a un acuerdo. Si el mismo no se consiguiese en plazo de siete días, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir del octavo día desde el inicio de la mediación.

Las empresas podrán disponer de una bolsa horaria de hasta 140 horas del cómputo anual establecida, preavisando con una antelación de cinco días a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas afectadas.

Los límites de la jornada diaria serán como mínimo de seis horas y un máximo de diez, con respeto de los descansos entre jornadas y semanal.

La compensación mediante descanso ha de tener lugar dentro del año natural, bien por días completos o por reducción de jornada, con adelanto del final de la misma. En cuanto a las personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo no cubra la jornada anual completa, la compensación con

descanso se regularizará con anterioridad a la finalización del contrato.

Todo acuerdo de empresa que altere lo pactado en el presente artículo, deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria a efectos de verificar su adecuación a la normativa vigente.

## 4.2. Jubilación

La jubilación de las personas trabajadoras, en sus distintas modalidades, se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

## 4.3. Vacaciones

Las personas trabajadoras disfrutarán de treinta días naturales al año, y de los cuales, al menos veintiuno, serán ininterrumpidos entre el 20 de junio y el 15 de septiembre, debiendo la empresa elaborar el correspondiente calendario con anterioridad al 31 de marzo, previo informe de los representantes sindicales y salvo que causas derivadas de la producción y organización del trabajo lo impida. La distribución de estas vacaciones se hará por acuerdo entre la empresa y su personal.

Se respetarán, a título personal, los períodos superiores de vacaciones existentes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario al efecto establecido 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 por parto previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponda, 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.

Se interrumpirán las vacaciones en caso de que la persona trabajadora contraiga matrimonio dentro del período vacacional, siempre que lo comunique con anterioridad al inicio de sus vacaciones. Los días no disfrutados por estas causas se tomarán de descanso, en período de baja producción, de acuerdo con la empresa, dentro del año natural.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de haberse establecido un cierre en el centro de trabajo, sin que a la persona trabajadora se le dé una ocupación efectiva, esta percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

La retribución de los días de vacaciones se corresponderá con la media del salario real de los tres meses anteriores a su inicio, en jornada normal, comprendiendo: salario de nivel, primas y pluses devengados.

Aquellas personas trabajadoras que se jubilen a los 65 años, y tengan una antigüedad mínima en la empresa de tres años, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones suplementarias retribuidas adicionales, además de las que les correspondan, de tres mensualidades. Si la empresa y la persona trabajadora no se pusieran de acuerdo en la fecha de disfrute de las mismas, les serán abonadas a la persona trabajadora antes de la extinción de la relación laboral.

## 5. Permisos y excedencias

## 5.1. Permisos

Las personas trabajadoras, avisando con la suficiente antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario real o pactado, por las siguientes causas:

1. Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos o abuelos, en grado de consanguinidad o de afinidad, y dos días en caso de fallecimiento de nietos, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El inicio del cómputo del presente permiso comenzará el día laborable del hecho causante o el inmediato posterior.  
A efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 km ida y vuelta.
2. Cinco días laborables 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.  
Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.  
En caso de hospitalización y mientras dure esta, la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y siguientes, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días laborables de licencia.
3. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.
4. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de constitución de pareja de hecho debidamente acreditados. El inicio del cómputo del presente permiso comenzará el día laborable del hecho causante o el inmediato posterior.
5. Un día por traslado de domicilio.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora 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.
7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social.
8. Visita al Médico de Medicina General de la Seguridad Social, con el límite de dieciséis horas anuales distribuidas en un máximo de seis ausencias en el año.
9. La persona trabajadora podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos menores de dieciséis años, o hijos discapacitados sin límite de edad, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.
10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
12. 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 del TRET.  
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.

13. La persona trabajadora tendrá 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 personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme se acuerde, en su caso, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
14. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preceptivos de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
15. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, 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.
- La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La retribución de los permisos encuadrados en este artículo se hará efectiva previa aportación de la correspondiente justificación.

A aquellas parejas de hecho ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el Registro correspondiente, o en su defecto, en el documento público que lo acredite, se les reconocerá los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que a las parejas legalmente casadas.

Las modificaciones operadas en este artículo tienen vigencia a partir de la fecha de publicación del convenio salvo las modificaciones legales ya vigentes al momento de la firma.

## 5.2. Excedencias

1. Excedencia para cargo sindical. Las personas trabajadoras elegidas para desempeñar cargos de responsabilidad en su sindicato, y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure la situación, transcurrido el cual se incorporarán a sus puestos de trabajo siempre y cuando se solicite antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.
2. Excedencia voluntaria. La persona trabajadora con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria por plazo no menor a cuatro meses, ni mayor a cinco años. La persona trabajadora que haya disfrutado de esta excedencia no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquella.
3. Excedencia por atender al cuidado de hijos o de familiares. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un 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 y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia a que se refiere este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y 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 fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo 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 la situación de excedencia a que se refiere este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel 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 el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

### **6.1. Dietas y utilización de vehículo propio**

En el caso de desplazamiento de la persona trabajadora por cuenta de la empresa, esta abonará a aquel en concepto de dieta completa y en concepto de media dieta, la cuantía que se establece en las tablas salariales. La percepción de la dieta podrá ser cambiada por acuerdo entre empresa y trabajador por la compensación del gasto realizado.

La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se compensará con el abono por kilómetro recorrido de la cuantía establecida en las tablas salariales.

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

### **7.1. Contratación temporal**

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras, de las causas motivadoras de la contratación temporal, así como de los contratos a tiempo parcial, de formación en alternancia, de la obtención de la práctica profesional, a domicilio, fijos-discontinuos y respecto de aquellos de los que se derive bonificación en la cuota de la Seguridad Social. Así mismo, la representación legal de las personas trabajadoras será informada del número de contratos de carácter temporal o especial y de sus características, informando en lo sucesivo de las prórrogas que en dichos contratos se produzcan y de los nuevos que se realicen. La representación legal de las personas trabajadoras conocerá de la naturaleza y desarrollo de los contratos de formación para la obtención de la práctica profesional comprobando la efectividad y calidad de la misma, poniendo, así mismo, de manifiesto su criterio sobre los particulares que se mencionan anteriormente. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá conocimiento de los censos de trabajadores con contratos por circunstancias de la producción y fijos-discontinuos.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Ambas partes, acuerdan que las conversiones de contratos temporales en indefinidos que se produzcan en el Sector podrán acogerse a los beneficios establecidos en la normativa correspondiente.

El artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, en la versión del RD-Ley 32/2021, determina que los convenios colectivos podrán fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total del centro de trabajo de la empresa, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad. En base a lo anterior, las partes acuerdan un porcentaje mínimo de indefinidos (fijos y fijos discontinuos) del 80 % a partir del 1 de enero de 2023 y hasta la fecha de finalización de la vigencia del convenio, en cómputo anual y a jornada completa; a realizar mediante el análisis establecido con la representación legal de las personas trabajadoras, según la media de la plantilla de los doce meses anteriores.

## 7.2. Contrato por circunstancias de la producción

El Contrato por circunstancias de la producción, previsto en el artículo 15.2, del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima de 9 meses a partir del 1 de enero de 2023 y hasta la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio.

## 7.3. Contrato fijo discontinuo

La excepcional regulación del contrato fijo discontinuo del presente convenio colectivo deriva del peculiar ámbito de aplicación del mismo, que se circunscribe de forma preferente al sector agroalimentario, y en especial al de conservas vegetales y de pescado, donde está absolutamente presente la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, así como trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Es por ello que resulta de vital importancia recoger esta opción contractual, en los términos establecidos en el presente artículo, y que no son extrapolables a otros ámbitos, en los que no se encuentran presentes las circunstancias señaladas.

a) Jornada: La jornada máxima anual será la establecida en el presente convenio colectivo. Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, las ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Igualmente se aplicará lo establecido respecto a las demás personas trabajadoras en cuanto a la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, así como el régimen de trabajo a turnos estipulado en los centros de trabajo, calendarios laborales o acuerdos expresos establecidos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

b) La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

c) Las personas trabajadoras fijas discontinuas, serán llamadas a trabajar cuando exista trabajo efectivo para cada una de ellas. El llamamiento se hará por orden de antigüedad dentro de cada puesto de trabajo y/o secciones de empresa, también se podrá tener en cuenta los grupos y niveles profesionales.

El llamamiento podrá realizarse mediante notificación electrónica (WhatsApp, SMS, correo electrónico... etc.) siempre dejando constancia del mismo. La persona trabajadora se obliga a notificar el medio electrónico por el que desea recibir las comunicaciones, y los cambios que pueda realizar, así como los cambios de domicilio a los efectos antes indicados. Se usarán dos medios electrónicos para el llamamiento, salvo que el trabajador de forma expresa señale uno exclusivamente.

La cesación en el trabajo se realizará por orden inverso al llamamiento y, en cualquier caso, una vez realizada su jornada anual pactada, aun cuando por su orden de llamada no le correspondiera cesar en la empresa.

Producido el llamamiento con una antelación de 48 horas laborales, la persona trabajadora viene obligada a su incorporación al trabajo. En el caso de no efectuarlo, se entenderá que dimite del mismo, causando baja voluntaria, salvo que justifique las razones de su no reincorporación, de acuerdo con la legislación vigente, incluida la situación de incapacidad temporal.

Como excepción a la situación anterior, en caso de no incorporarse en los dos primeros llamamientos, y previa justificación de encontrarse trabajando, perderá su número de orden de llamamiento pasando a ser el último de su lista de llamamiento. En estos supuestos no se producirá nuevo llamamiento, debiendo la persona trabajadora informar a la empresa de su disponibilidad de incorporarse de nuevo al puesto. En todo caso, si la persona trabajadora no comunica en el plazo máximo de doce meses a contar del primer llamamiento su disponibilidad, se considerará que causa baja voluntaria en la empresa.

d) Respecto a lo establecido en el artículo 12 del presente convenio sobre flexibilización de la jornada, este será de aplicación para el régimen de fijos-discontinuos, de forma proporcional, siéndole de aplicación igualmente lo previsto respecto de los límites de jornada, descansos y compensaciones.

e) La empresa deberá de trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

f) La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán acordar una retribución por días u horas que incluya la parte proporcional de las pagas extras y de beneficios, así como la parte proporcional de descanso semanal, de festivos y vacaciones, en relación al salario anual del respectivo puesto de trabajo y nivel profesional de la persona trabajadora.

g) La dirección de la empresa informará a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa, en puestos con requerimientos similares a los exigidos para el que se venga ocupando. Entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrá acordarse la forma de conversión que, en su caso, procedan.

h) Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán derecho a las vacaciones legalmente establecidas. Entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se establecerán los períodos de disfrute de las mismas.

i) Las condiciones laborales fijadas en este artículo podrán ser modificadas, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, respetando los mínimos contemplados en este convenio.

En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación la legislación vigente.

## **7.4. Contratos formativos**

1. Los contratos de trabajo de formación en alternancia regulados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse por una duración mínima de tres meses y máxima de dos años. La retribución a percibir por las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual, será del 80 % durante el primer año y del 90 % durante el segundo, respecto a la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo superar el 65 % el primer año, ni el 85 % durante el segundo de la jornada máxima prevista en el artículo 12 del convenio. Este tipo de contrato podrá usarse para todos los grupos profesionales y niveles recogidos en el convenio.

Se realizará un plan formativo individual con los requisitos legalmente establecidos.

No se podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias, salvo por causa de fuerza mayor, y se podrá concertar a tiempo parcial.

No se podrá trabajar en horario nocturno ni a turnos, salvo cuando las actividades para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos.

2. Las personas trabajadoras con contrato para la obtención de la práctica profesional regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración mínima de seis meses y máxima de un año. Percibirán la retribución fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para el resto de las condiciones, ambos tipos de contratos se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Los contratos en prácticas y para la formación concertados antes del 31 de diciembre de 2021 se regirán según lo dispuesto en la legislación anterior y regirán hasta su duración máxima.

3. Las tablas salariales que figuran en el anexo I del convenio en la parte relativa a los contratos formativos, serán de aplicación únicamente a todos aquellos contratos de esta naturaleza realizados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

## 7.5. Contrato de relevo

El contrato de relevo se suscribirá solo previo acuerdo de las partes legitimadas para ello, en las condiciones y requisitos establecidos en la normativa vigente.

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023 o fecha posterior si se prorroga legalmente esta, o se posibilita por otra norma que la sustituya, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.
- b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.
- d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

La información sobre la totalidad de vacantes generadas en todos los grupos profesionales, será facilitada al Comité de Empresa, según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de discrepancia sobre la existencia y gestión de estas vacantes se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria.

## 8. Periodos de prueba

En los contratos de trabajo podrá pactarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de:

1. Niveles 7 y 8: quince días laborales.
2. Niveles 5 y 6: un mes.
3. Niveles 3 y 4: dos meses.
4. Niveles 1 y 2: seis meses.
5. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional para prestar servicios en los niveles 4, 5, 6,7 y 8: un mes.
6. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional para prestar servicios en los niveles 1, 2 y 3: dos meses.

## 9. Régimen disciplinario

### 9.1. Faltas

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios para la empresa o riesgos para las personas y las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un periodo de un mes.

- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e. El abandono de servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada, si como consecuencia de ello se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- f. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.
- g. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- h. Suplantar a otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- i. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k. La reincidencia en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l. La embriaguez o consumo de drogas, no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
- m. El acoso sexual ambiental que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41.n).

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.
- l. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

- m. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleiéndose de su posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.
- n. El acoso sexual, así como el realizado por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

#### **Infracciones en materia de prevención de riesgos**

Los incumplimientos por las personas trabajadoras de las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser sancionados como falta leve.

Cuando del incumplimiento derivasen perjuicios graves a la empresa, averías en las instalaciones o máquinas, o pudiesen derivarse o se derivaran, accidentes de consecuencias graves para las personas, podrá ser sancionado como falta grave.

Cuando entrañen riesgo de accidente de consecuencias muy graves para las personas, o den lugar a él, serán sancionados como falta muy grave.

## **9.2. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

## **9.3. Prescripción**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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. Ceses y preavisos**

El cese de las personas trabajadoras por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de quince días naturales, salvo los contratos por interinidad o sustitución y sin perjuicio de la notificación escrita. No obstante, ello, sin perjuicio de la notificación escrita de cese, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Igualmente, las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a comunicarlo por escrito a esta con una antelación mínima de quince días naturales. Las empresas podrán descontar una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

## **11. I.T. Condiciones especiales**

### **11.1. Ayuda para estudios**

Se abonará mensualmente a cada trabajador la cantidad por hijo en edad escolar, entre 3 y 16 años, que se establece en las tablas salariales. Esta ayuda se abonará a partir de que se cumplan los 3 años y hasta que finalice el curso en que el estudiante cumpla los 16 años.

Este abono podrá efectuarse de una sola vez al comienzo del curso escolar previo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa o los Delegados y Delegadas de Personal en su caso.

### **11.2. Ayuda a personas con discapacidad**

Las personas trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, que tengan hijos declarados discapacitados por la Administración competente, percibirán por parte de las empresas una ayuda por cada hijo discapacitado en la cuantía que se establece en las tablas salariales. Esta ayuda se percibirá únicamente cuando la persona trabajadora tenga derecho a la prestación por hijos discapacitados establecida en la normativa de Seguridad Social vigente.

### **11.3. Incapacidad temporal**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de baja la prestación correspondiente de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real de la persona trabajadora.

En el supuesto de enfermedad común o de accidente no laboral, se abonará el complemento previsto en el apartado anterior en las siguientes condiciones: Con hospitalización, desde el cuarto día de baja hasta el alta médica; sin hospitalización, desde el duodécimo día de baja hasta el alta médica, con límite de seis meses.

Durante el año 2026, en el supuesto de enfermedad común o de accidente no laboral, sin hospitalización, se abonará el complemento previsto en el primer párrafo únicamente en las cuatro primeras bajas del año, desde el duodécimo día de baja hasta el alta médica, con límite de abono de complemento de seis meses al año en el cómputo total de la incapacidad temporal, con independencia del número de bajas.

A partir del año 2027, en el supuesto de enfermedad común o de accidente no laboral, sin hospitalización, se abonará el complemento previsto en el primer párrafo únicamente en las tres primeras bajas del año, desde el duodécimo día de baja hasta el alta médica, con límite de abono de complemento de seis meses al año en el cómputo total de la incapacidad temporal, con independencia del número de bajas.

Las empresas garantizarán el pago del 50 % de la base reguladora diaria durante los tres primeros días de la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral de cada año.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario realizado

con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

## 11.4. Ayuda por incapacidad o defunción

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las siguientes contingencias:

Fallecimiento, Gran incapacidad o incapacidad absoluta por cualquier causa: 8.341 euros al beneficiario previsto.

Fallecimiento, Gran incapacidad o incapacidad absoluta por accidente laboral: 16.373 euros al beneficiario previsto.

Incapacidad total por cualquier causa: 5.350 euros al beneficiario previsto.

Incapacidad total por accidente laboral: 10.500 euros al beneficiario previsto.

Incapacidad parcial por accidente laboral: 6.500 euros al beneficiario previsto.

A efectos del presente artículo se entiende como beneficiarios por este orden, la persona trabajadora, la persona designada por la persona trabajadora o en su defecto sus causahabientes.

[Descargar pdf](#)