Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias de turrónes y mazapanes. Resumen

VIGOR 2022-2024

Código de Conv. Núm. 99005165011981
(BOE, 28-12-2022)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Tabla salarial definitiva 2022
 - 2.2. Tabla salarial definitiva 2023
 - 2.3. Tabla salarial definitiva 2024
 - 2.4. Antigüedad
 - 2.5. Plus de nocturnidad
 - 2.6. Horas extraordinarias
 - 2.7. Pagas extraordinarias
 - 2.8. Complemento de campaña para el territorio de Alicante
 - 2.9. Ropa de trabajo
 - 2.10. Complementos
 - 2.11. Promoción económica
 - 2.12. Revisión salarial del convenio colectivo
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Revisión salarial 2025 (BOE, 15-09-2025)
 - 3.2. Revisión salarial definitiva 2024 (BOE, 03-07-2024)
 - 3.3. Revisión salarial 2023 (BOE, 14-07-2023)
 - 3.4. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Vacaciones
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Licencias
 - 5.2. Licencias para estudios
 - 5.3. Licencias sin sueldo
 - 5.4. Antigüedad en licencias
 - 5.5. Excedencias
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contrato de formación en alternancia y contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada
 - 7.2. Contrato de formación en alternancia
 - 7.3. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada
 - 7.4. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción
 - 7.5. Contrato a tiempo parcial
 - 7.6. Contrato para trabajos fijos discontinuos
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Seguro colectivo de vida
 - 11.2. Enfermedad o accidente de trabajo

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todas las Empresas y sus Centros de trabajo cuya actividad principal sea la de fabricación de turrones y mazapanes. Con respeto al principio de unidad de empresa, el Convenio se extenderá a las actividades complementarias o conexas.

1.2. Ámbito temporal

El Convenio Colectivo durará desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 y entrará en vigor desde su firma, sin perjuicio su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2022, procediéndose al pago de los nuevos salarios en la primera nómina, una vez transcurran 30 días desde la firma del Convenio, y los atrasos correspondientes se harán efectivos dentro de los tres meses siguientes a su firma. En el resto de las materias la aplicación del Convenio será desde la firma del mismo.

2. Condiciones económicas

2.1. Tabla salarial definitiva 2022

Personal con retribución mensual

	S. Base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	plus noct. – Euros/h.	horas extra – Euros/h.
Técnicos Titulados:					
De grado superior.	1.492,73	22.391,00	2,23	2,06	19,63
De grado medio.	1.272,10	19.081,47	1,84	1,73	16,74
Ayudante Técnico.	1.017,88	15.268,13	1,37	1,27	13,40
Técnicos no Titulados:					
Encargado general.	1.221,47	18.322,06	1,82	1,66	16,07
Maestro o Jefe de Taller.	1.137,72	17.065,74	1,66	1,50	14,97
Encargado de sección.	1.062,68	15.940,15	1,52	1,40	13,98
Auxiliar de laboratorio.	967,74	14.516,14	1,28	1,22	12,50
Oficina Técnica Organización:					
Jefes de 1.ª y 2.ª	1.221,47	18.322,06	1,82	1,66	16,07
Técnicos Organización 1.ª y 2.ª	1.153,86	17.307,89	1,66	1,63	15,18
Auxiliar de Organización.	967,74	14.516,14	1,28	1,22	12,50
Técnicos Procesos de Datos:					
Jefe proceso de datos.	1.276,06	19.140,96	1,88	1,75	16,79
Analista.	1.221,47	18.322,06	1,82	1,66	16,07
Jefe Exp. Prog. Ordenador.	1.221,47	18.322,06	1,82	1,66	16,07
Programador máquina.	1.221,47	18.322,06	1,82	1,66	16,07
Auxiliar.	1.153,86	17.307,89	1,66	1,62	15,18

	S. Base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	plus noct. – Euros/h.	horas extra – Euros/h.
Operador ordenador.	1.153,86	17.307,89	1,66	1,62	15,18
Administrativos:					
Jefe Administrativo 1.ª	1.357,09	20.356,28	1,99	1,86	17,86
Jefe Administrativo 2.ª	1.276,06	19.140,96	1,88	1,75	16,79
Oficial 1.ª administrativo.	1.153,86	17.307,89	1,66	1,62	15,18
Oficial 2.ª administrativo.	1.017,88	15.268,13	1,37	1,27	13,40
Auxiliar administrativo.	967,74	14.516,14	1,28	1,22	12,50
Telefonista.	967,74	14.516,14	1,25	1,22	12,44
Mercantiles:					
Jefe de ventas.	1.370,04	20.550,54	1,97	1,77	18,02
Inspector de ventas.	1.255,53	18.832,93	1,84	1,77	16,53
Promotor Prop o Publicidad.	1.017,88	15.268,13	1,37	1,77	13,40
Vendedor con autoventa.	984,22	14.763,32	1,34	1,77	12,94
Viajante.	984,22	14.763,32	1,34	1,77	12,94
Corredor de plaza.	984,22	14.763,32	1,34	1,77	12,94

Personal con retribución diaria

	S. Base diario – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h.	Horas extra – Euros/h.
Personal de Producción:					
Oficial 1.ª	34,12	15.526,86	1,66	1,33	13,59
Oficial 2.ª	33,02	15.025,49	1,61	1,30	13,16
Ayudante.	32,39	14.736,04	1,60	1,22	12,90
Personal Acabado, Envasado y Empaquetado:					
Oficial 1.ª	34,12	15.526,86	1,66	1,33	13,59
Oficial 2.ª	33,02	15.025,49	1,61	1,30	13,16
Ayudante.	32,39	14.736,04	1,60	1,22	12,90
Personal Oficios Auxiliares:					
Oficial 1.ª	34,50	15.697,43	1,66	1,39	13,74
Oficial 2.ª	33,35	15.175,39	1,63	1,34	13,29
Peonaje:					
Peón.	31,90	14.516,14	1,55	1,22	12,63
Personal de limpieza.	31,90	14.516,14	1,55	1,22	12,63

	S. Base diario – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h.	Horas extra – Euros/h.
Subalternos:					
Almacenero.	32,78	14.913,55	1,61	1,29	13,10
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda Vigilante, Ordenanza y Portero.	32,28	14.686,57	1,57	1,24	12,88
Mozo almacén.	31,90	14.516,15	1,56	1,21	12,68

2.2. Tabla salarial definitiva 2023

Personal con retribución mensual

	S. Base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	plus noct. – Euros/h.	horas extra – Euros/h.
Técnicos Titulados:					
De grado superior.	1.530,05	22.950,77	2,23	2,12	19,63
De grado medio.	1.303,90	19.558,50	1,84	1,78	16,74
Ayudante Técnico.	1.043,32	15.649,84	1,37	1,30	13,40
Técnicos no Titulados:					
Encargado general.	1.252,01	18.780,11	1,82	1,70	16,07
Maestro o Jefe de Taller.	1.166,16	17.492,38	1,66	1,53	14,97
Encargado de sección.	1.089,24	16.338,66	1,52	1,44	13,98
Auxiliar de laboratorio.	991,94	14.879,04	1,28	1,25	12,50
Oficina Técnica Organización:					
Jefes de 1.ª y 2.ª	1.252,01	18.780,11	1,82	1,70	16,07
Técnicos Organización 1.ª y 2.ª	1.182,71	17.740,59	1,66	1,67	15,18
Auxiliar de Organización.	991,94	14.879,04	1,28	1,25	12,50
Técnicos Procesos de Datos:					
Jefe proceso de datos.	1.307,97	19.619,48	1,88	1,79	16,79
Analista.	1.252,01	18.780,11	1,82	1,70	16,07
Jefe Exp. Prog. Ordenador.	1.252,01	18.780,11	1,82	1,70	16,07
Programador máquina.	1.252,01	18.780,11	1,82	1,70	16,07
Auxiliar.	1.182,71	17.740,59	1,66	1,66	15,18
Operador ordenador.	1.182,71	17.740,59	1,66	1,66	15,18
Administrativos:					
Jefe Administrativo 1.ª	1.391,01	20.865,18	1,99	1,91	17,86
Jefe Administrativo 2.ª	1.307,97	19.619,48	1,88	1,79	16,79
Oficial 1.ª administrativo.	1.182,71	17.740,59	1,66	1,66	15,18

	S. Base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	plus noct. – Euros/h.	horas extra – Euros/h.
Oficial 2.º administrativo.	1.043,32	15.649,84	1,37	1,30	13,40
Auxiliar administrativo.	991,94	14.879,04	1,28	1,25	12,50
Telefonista.	991,94	14.879,04	1,25	1,25	12,44
Mercantiles:					
Jefe de ventas.	1.404,29	21.064,30	1,97	1,81	18,02
Inspector de ventas.	1.286,92	19.303,75	1,84	1,81	16,53
Promotor Prop o Publicidad.	1.043,32	15.649,84	1,37	1,81	13,40
Vendedor con autoventa.	1.008,83	15.132,40	1,34	1,81	12,94
Viajante.	1.008,83	15.132,40	1,34	1,81	12,94
Corredor de plaza.	1.008,83	15.132,40	1,34	1,81	12,94

Personal con retribución diaria

	S. Base diario – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h.	Horas extra – Euros/h.
Personal de Producción:					
Oficial 1.º	34,98	15.915,03	1,66	1,36	13,59
Oficial 2.º	33,85	15.401,13	1,61	1,33	13,16
Ayudante.	33,20	15.104,44	1,60	1,25	12,90
Personal Acabado, Envasado y Empaquetado:					
Oficial 1.º	34,98	15.915,03	1,66	1,36	13,59
Oficial 2.º	33,85	15.401,13	1,61	1,33	13,16
Ayudante.	33,20	15.104,44	1,60	1,25	12,90
Personal Oficinas Auxiliares:					
Oficial 1.º	35,36	16.089,86	1,66	1,42	13,74
Oficial 2.º	34,19	15.554,77	1,63	1,37	13,29
Peonaje:					
Peón.	32,70	14.879,05	1,55	1,25	12,63
Personal de limpieza.	32,70	14.879,05	1,55	1,25	12,63
Subalternos:					
Almacenero.	33,60	15.286,39	1,61	1,32	13,10
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda Vigilante, Ordenanza y Portero.	33,09	15.053,74	1,57	1,27	12,88
Mozo almacén.	32,70	14.879,05	1,56	1,24	12,68

2.3. Tabla salarial definitiva 2024

Personal con retribución mensual

	S. Base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h.	Horas extra – Euros/h.
Técnicos Titulados:					
De grado superior.	1.560,65	23.409,79	2,23	2,16	19,63
De grado medio.	1.329,98	19.949,67	1,84	1,81	16,74
Ayudante Técnico.	1.064,19	15.962,83	1,37	1,33	13,40
Técnicos no Titulados:					
Encargado general.	1.277,05	19.155,71	1,82	1,73	16,07
Maestro o Jefe de Taller.	1.189,48	17.842,23	1,66	1,56	14,97
Encargado de sección.	1.111,03	16.665,43	1,52	1,46	13,98
Auxiliar de laboratorio.	1.011,77	15.176,62	1,28	1,27	12,50
Oficina Técnica Organización:					
Jefes de 1.ª y 2.ª	1.277,05	19.155,71	1,82	1,73	16,07
Técnicos Organización 1.ª y 2.ª	1.206,36	18.095,40	1,66	1,70	15,18
Auxiliar de Organización.	1.011,77	15.176,62	1,28	1,27	12,50
Técnicos Procesos de Datos:					
Jefe proceso de datos.	1.334,12	20.011,87	1,88	1,83	16,79
Analista.	1.277,05	19.155,71	1,82	1,73	16,07
Jefe Exp. Prog. Ordenador.	1.277,05	19.155,71	1,82	1,73	16,07
Programador máquina.	1.277,05	19.155,71	1,82	1,73	16,07
Auxiliar.	1.206,36	18.095,40	1,66	1,70	15,18
Operador ordenador.	1.206,36	18.095,40	1,66	1,70	15,18
Administrativos:					
Jefe Administrativo 1.ª	1.418,83	21.282,49	1,99	1,94	17,86
Jefe Administrativo 2.ª	1.334,12	20.011,87	1,88	1,83	16,79
Oficial 1.ª administrativo.	1.206,36	18.095,40	1,66	1,70	15,18
Oficial 2.ª administrativo.	1.064,19	15.962,83	1,37	1,33	13,40
Auxiliar administrativo.	1.011,77	15.176,62	1,28	1,27	12,50
Telefonista.	1.011,77	15.176,62	1,25	1,27	12,44
Mercantiles:					
Jefe de ventas.	1.432,37	21.485,59	1,97	1,85	18,02
Inspector de ventas.	1.312,65	19.689,82	1,84	1,85	16,53
Promotor Prop o Publicidad.	1.064,19	15.962,83	1,37	1,85	13,40

	S. Base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h.	Horas extra – Euros/h.
Vendedor con autoventa.	1.029,00	15.435,05	1,34	1,85	12,94
Viajante.	1.029,00	15.435,05	1,34	1,85	12,94
Corredor de plaza.	1.029,00	15.435,05	1,34	1,85	12,94

Personal con retribución diaria

	S. Base diario – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h.	Horas extra – Euros/h.
Personal de Producción:					
Oficial 1.ª	35,68	16.233,33	1,66	1,39	13,59
Oficial 2.ª	34,53	15.709,15	1,61	1,35	13,16
Ayudante.	33,86	15.406,53	1,60	1,27	12,90
Personal Acabado, Envasado y Empaquetado:					
Oficial 1.ª	35,68	16.233,33	1,66	1,39	13,59
Oficial 2.ª	34,53	15.709,15	1,61	1,35	13,16
Ayudante.	33,86	15.406,53	1,60	1,27	12,90
Personal Oficinas Auxiliares:					
Oficial 1.ª	36,07	16.411,66	1,66	1,45	13,74
Oficial 2.ª	34,87	15.865,87	1,63	1,40	13,29
Peonaje:					
Peón.	33,36	15.176,63	1,55	1,28	12,63
Personal de limpieza.	33,36	15.176,63	1,55	1,28	12,63
Subalternos:					
Almacenero.	34,27	15.592,12	1,61	1,35	13,10
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda Vigilante, Ordenanza y Portero.	33,75	15.354,81	1,57	1,30	12,88
Mozo almacén.	33,36	15.176,63	1,56	1,27	12,68

2.4. Antigüedad

Los/las trabajadores/as con contrato de carácter indefinido a jornada completa al servicio de las empresas tendrán derecho a un máximo de ocho trienios. El importe de cada trienio será el que figura en la tabla general de salarios.

Este complemento de antigüedad se abonará en las doce mensualidades naturales y por noventa días de gratificación extraordinaria siempre que se devengue el salario base.

Los/as trabajadores/as con contrato temporal y los contratos a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos de manera proporcional en función del tiempo trabajado.

2.5. Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá por cada hora trabajada en este tiempo un plus de nocturnidad en la cuantía que

para cada categoría se fija en el anexo salarial.

Se excluyen del percibo de este plus el personal de guardería y vigilancia que realicen su función durante la noche o aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna.

2.6. Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de conformidad con los siguientes criterios:

- a) Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.
- b) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgos de pérdidas de materias primas, demora en el abastecimiento de materias primas, por causas del transporte y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias, serán de obligada realización.
- c) Las horas extraordinarias que tengan su causa en pedidos o período punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, labores de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de ochenta al año. Cuando sea posible, se procurará la contratación temporal o a tiempo parcial, previstas en las disposiciones generales.

La Dirección y el Comité de Empresa velarán por el cumplimiento de estas normas.

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

Las horas extraordinarias (1,75 sobre el valor de la hora ordinaria) se abonarán con los valores que figuran para cada categoría en el Anexo correspondiente, salvo que se aplique el sistema de descanso compensatorio de 1,75 horas ordinarias por cada extraordinaria.

2.7. Pagas extraordinarias

1. Paga extra de junio. Los/as trabajadores/as devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y el 30 de junio, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de julio, consistente en el importe de un mes o de 30 días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que corresponda a treinta días.
2. Paga extra de diciembre. Los/as trabajadores/as devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará antes del día 22, consistente en el importe de un mes o de treinta días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales más la antigüedad que corresponda a treinta días.
3. Paga extra de Beneficios. Los/as trabajadores/as devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en dos fracciones, la primera en la segunda quincena del mes de marzo y la segunda en la segunda quincena del mes de septiembre del ejercicio siguiente, consistente en el importe de un mes o de treinta días de salario base, de acuerdo con lo establecido para cada categoría y territorio en los anexos salariales, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

2.8. Complemento de campaña para el territorio de Alicante

1. La Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo Nacional del año 1992, mantuvo la supresión del «complemento de campaña», por haber sido incorporado al salario de los trabajadores/as, salvo en el territorio de la provincia de Alicante, donde al no haberse podido incorporar en su totalidad al salario base del personal de campaña, se abonaba por los días efectivamente trabajados, durante el periodo de campaña que se inicia el 10 de Septiembre y finaliza el 10 de Diciembre, ajustándose a la costumbre del lugar y a la producción.

2. El denominado «complemento de campaña» solo tenían derecho a percibirlo aquellos/as trabajadores/as de la provincia de Alicante que, reuniendo tal condición, estuvieran prestando servicios en Empresas ubicadas en dicho territorio, antes de la supresión por el Convenio Colectivo.

Sin embargo, la realidad ha sido que muchas empresas han hecho extensivo este derecho a percibir el «complemento de campaña» en las condiciones antes indicadas, a trabajadores/as de campaña que han adquirido tal condición con posterioridad a la supresión por convenio.

3. Por ello y con el fin de regular y normalizar esta situación, se acuerda:

3.1 Los/as trabajadores/as de campaña que en el territorio de la provincia de Alicante, tuvieran tal condición y estuvieran percibiendo el «complemento de campaña» en el año 2002, se les reconoce, a título individual, como condición más beneficiosa a título personal, el seguir percibiendo el «complemento de campaña», por los días efectivamente trabajados, desde el 10 de Septiembre hasta el 10 de Diciembre, según la costumbre del lugar y las necesidades de producción, en la cuantía diaria que figura en la tabla anexa.

3.2 Todos los demás trabajadores/as (fijos, fijos discontinuos, de temporada o de campaña), de la provincia de Alicante, que inicien la prestación de sus servicios o que adquieran tal condición, a partir del 1 de enero de 2003, no tendrán derecho a percibir el «complemento de campaña», al estar el mismo suprimido e incorporado al salario.

3.3 Este complemento no será compensable ni absorbible y tendrá los mismos aumentos porcentuales anuales que el que experimente el del salario del Convenio Colectivo

2.9. Ropa de trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores/as las siguientes prendas de trabajo, cuya duración será la siguiente: Dos pantalones, dos chaquetillas y dos gorros cada año; dos mandiles y dos paños cada seis meses, así como el calzado adecuado en su caso para el personal de producción. Estas prendas no podrán ser utilizadas para trabajos ajenos a la empresa.

2.10. Complementos

Los/as trabajadores/as recibirán de la empresa los siguientes complementos:

1. En los casos de enfermedad común, con duración superior a veinte días, a partir del día veintiuno y hasta el máximo de veinticuatro semanas desde la baja, la empresa pagará al trabajador enfermo un complemento por cada día de baja de un 20 por ciento del salario base más la antigüedad que corresponda, según las tablas del presente Convenio.
2. Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo y sea superior a ocho días, a partir del día noveno y hasta un máximo de seis meses desde la baja, la empresa abonará al trabajador/a accidentado/a un complemento por cada día de baja del 20 por 100 del salario base más la antigüedad que corresponda, según las tablas del presente Convenio.
3. Las empresas podrán dejar de abonar los complementos establecidos en los apartados 1 y 2 anteriores, siempre que el/la trabajador/a se niegue a ser sometido a revisión por el médico que designe la empresa o bien no sea hallado en su domicilio, con independencia de la responsabilidad que pudiera deducir.

La duración de las prestaciones establecidas en los párrafos anteriores en el caso de trabajadores/as fijos discontinuos y temporales, quedará limitada a la suspensión o a la duración del contrato en caso de que sea de duración determinada, o hasta la fecha de su cese.

2.11. Promoción económica

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores se pacta el régimen de promoción económica siguiente:

El trabajador cuya edad esté comprendida entre los 60 años cumplidos y hasta antes de cumplir los 64 años, que cese voluntariamente en la Empresa, tendrá derecho a una indemnización por fidelidad, de conformidad con la siguiente escala:

Personal con más de quince años de antigüedad: a los sesenta años: 1.204 euros, a los 61 años, 963 euros, a los 62 años, 642 euros, a los 63 años 562 euros y a los 64 años, 402 euros.

Personal con menos de quince años de antigüedad: a los sesenta años, 722 euros, a los 61 años, 562 euros, a los 62 años, 402 euros a los 63 años, 281 euros y a los 64 años, 201 euros.

El personal que ostente la condición de fijo de campaña y que solicite la jubilación anticipada y de acuerdo con la antigüedad que lleve en la empresa tendrá derecho a los siguientes premios económicos.

Personal con más de 20 campañas ininterrumpidas; a los 60 años 722 euros, a los 61 años, 562 euros, a los 62 años, 402 euros a los 63 años, 281 euros y a los 64 años, 201 euros.

Personal con menos de 20 campañas; a los 60 años, 402 euros, a los 61 años, 305 euros, a los 62 años, 201 euros, a los 63 años, 153 euros y a los 64 años, 113 euros.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial 2025 (BOE, 15-09-2025)

Tabla salarial desde 1 de enero de 2025 según acuerdo parcial de 30 de junio de 2025

Personal con retribución mensual

	S. base mensual	Salario anual	Antigüedad trienio	Plus noct.	Horas extras	Complemento a SMI 2025	Complemento a SMI 2025
	-	-	-	-	-	-	-
	Euros	Euros	Euros/día	Euros/h	Euros/h	Año	Mes
TÉCNICOS TITULADOS:							
DE GRADO SUPERIOR.	1.665,34	24.980,08	2,48	2,30	20,22		
DE GRADO MEDIO.	1.419,20	21.287,93	2,05	1,94	17,24		
AYUDANTE TÉCNICO.	1.135,58	17.033,64	1,52	1,42	13,80		
TÉCNICOS NO TITULADOS:							

	S. base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h	Horas extras – Euros/h	Complemento a SMI 2025 – Año	Complemento a SMI 2025 – Mes
ENCARGADO GENERAL.	1.362,71	20.440,72	2,02	1,85	16,55		
MAESTRO JEFE DE TALLER.	1.269,27	19.039,05	1,85	1,66	15,42		
ENCARGADO DE SECCIÓN.	1.185,55	17.783,21	1,69	1,57	14,40		
AUXILIAR DE LABORATORIO.	1.079,64	16.194,59	1,42	1,36	12,88	381,41	25,43
OFICINA TÉCNICA ORGANIZACIÓN:							
JEFES DE 1.ª Y 2.ª	1.362,71	20.440,72	2,02	1,85	16,55		
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 1.ª Y 2.ª	1.287,28	19.309,24	1,85	1,81	15,64		
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN.	1.079,64	16.194,59	1,42	1,37	12,88	381,41	25,43
TÉCNICO PROCESO DE DATOS:							
JEFE PROCESO DE DATOS.	1.423,62	21.354,35	2,09	1,95	17,29		
ANALISTA.	1.362,71	20.440,72	2,02	1,85	16,55		
JEFE EXP.PROG.ORDENADOR.	1.362,71	20.440,72	2,02	1,85	16,55		
PROGRAMADOR MAQUINA.	1.362,71	20.440,72	2,02	1,85	16,55		
AUXILIAR.	1.287,28	19.309,24	1,85	1,80	15,64		
OPERADOR ORDENADOR.	1.287,28	19.309,24	1,85	1,80	15,64		
ADMINISTRATIVOS:							
JEFE ADMINISTRATIVO 1.ª	1.514,01	22.710,08	2,21	2,08	18,40		
JEFE ADMINISTRATIVO 2.ª	1.423,62	21.354,35	2,09	1,95	17,29		
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO.	1.287,28	19.309,24	1,85	1,80	15,64		
OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO.	1.135,58	17.033,64	1,52	1,42	13,80		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	1.079,64	16.194,59	1,42	1,37	12,88	381,41	25,43
TELEFONISTA.	1.079,64	16.194,59	1,42	1,37	12,81	381,41	25,43
MERCANTILES:							
JEFE DE VENTAS.	1.528,46	22.926,96	2,19	1,97	18,56		
INSPECTOR DE VENTAS.	1.400,71	21.010,70	2,05	1,97	17,03		
PROMOTOR PROP. O PUBLICIDAD.	1.135,58	17.033,64	1,52	1,97	13,80		
VENDEDOR CON AUTOVENTA.	1.098,04	16.470,54	1,49	1,97	13,33	105,46	7,03
VIAJANTE.	1.098,04	16.470,54	1,49	1,97	13,33	105,46	7,03
CORREDOR DE PLAZA.	1.098,04	16.470,54	1,49	1,97	13,33	105,46	7,03

Personal con retribución diaria

	S. base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h	Horas extras – Euros/h	Complemento a SMI 2025 – Año	Complemento a SMI 2025 – Mes
PERSONAL DE PRODUCCIÓN:							
OFICIAL 1.ª	38,07	17.323,40	1,85	1,48	14,00		
OFICIAL 2.ª	36,85	16.765,05	1,79	1,44	13,55		
AYUDANTE.	36,13	16.439,75	1,78	1,37	13,29	136,25	0,30
PERSONAL ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO:							
OFICIAL 1.ª	38,07	17.323,40	1,85	1,48	14,00		
OFICIAL 2.ª	36,85	16.765,05	1,79	1,44	13,55		
AYUDANTE.	36,17	16.459,18	1,78	1,37	13,29	116,82	0,26
PERSONAL OFICIOS AUXILIARES:							
OFICIAL 1.ª	38,49	17.512,76	1,85	1,55	14,15		
OFICIAL 2.ª	37,21	16.930,13	1,81	1,49	13,69		
PEONAJE:							
PEÓN.	35,60	16.196,99	1,72	1,37	13,01	379,01	0,83
PERSONAL DE LIMPIEZA.	35,60	16.196,99	1,72	1,37	13,01	379,01	0,83
SUBALTERNOS:							
ALMACENERO.	36,57	16.638,82	1,79	1,44	13,49		
CONSERJE, COBRADOR.							
BASCULERO, GUARDA.							
JURADO, PESADOR, GUARDA.							
VIGILANTE, ORDENANZA Y PORTERO.	36,02	16.388,69	1,75	1,39	13,27	187,31	0,41
MOZO DE ALMACÉN.	35,60	16.196,54	1,74	1,36	13,06	379,46	0,83

3.2. Revisión salarial definitiva 2024 (BOE, 03-07-2024)

Aprobar, para aquellos casos en que proceda aplicar la garantía del Salario Mínimo 2024 «un complemento, en garantía del Salario Mínimo año 2024, en la cuantía y para las siguientes categorías.

Personal con retribución mensual:

- Auxiliar de Laboratorio; Auxiliar de Organización; Auxiliar Administrativo; Telefonista: 699,45 euros/año o 46,63 euros/día.
- Vendedor con auto venta; Viajante; Corredor de plaza: 440,85 euros/año o 29,39 euros/día.

Personal con retribución diaria:

- Oficial 2.ª de producción; Oficial 2.ª acabado; envasado y empaquetado: 167,85 euros/año o 0,36 euros/día.
- Ayudante de producción: 468,85 euros/año o 1,03 euros/día.
- Ayudante de acabado; envasado y empaquetado: 450,45 euros/año o 0,99 euros/día.
- Oficial 2.ª de Oficios auxiliares: 10,13 euros/año o 0,02 euros/día.
- Peón; Personal de limpieza; mozo de almacén: 699,37 euros/año o 1,53 euros/día.
- Almacenero: 283,88 euros/año o 0,62 euros/día.
- Conserje; cobrador; Basculero; Guarda Jurado; Pesador: 521,19 euros/año o 1,14 euros/día.

- Vigilante; ordenanza y Portero: 521,19 euros/año 1,14 euros/día.
- Mozo de almacén: 699,37 euros/año o 1,53 euros día.

TABLA 2024

Personal con retribución mensual

	S. base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Complemento a SMI anual	Complemento a SMI mensual	Salario total anual	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h	Horas extras – Euros/h
TÉCNICOS TITULADOS:								
DE GRADO SUPERIOR.	1.560,65	23.409,79	0,00		23.409,79	2,23	2,16	19,63
DE GRADO MEDIO.	1.329,98	19.949,67	0,00		19.949,67	1,84	1,82	16,74
AYUDANTE TÉCNICO.	1.064,19	15.962,84	0,00		15.962,84	1,37	1,33	13,40
TÉCNICOS NO TITULADOS:								
ENCARGADO GENERAL.	1.277,05	19.155,71	0,00		19.155,71	1,82	1,73	16,07
MAESTRO JEFE DE TALLER.	1.189,48	17.842,23	0,00		17.842,23	1,66	1,56	14,97
ENCARGADO DE SECCIÓN.	1.111,02	16.665,43	0,00		16.665,43	1,52	1,47	13,98
AUXILIAR DE LABORATORIO.	1.011,77	15.176,62	699,45	46,63	15.876,00	1,28	1,27	12,50
OFICINA TÉCNICA ORGANIZACIÓN:								
JEFES DE 1.ª Y 2.ª	1.277,05	19.155,71	0,00		19.155,71	1,82	1,73	16,07
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 1.ª Y 2.ª	1.206,36	18.095,40	0,00		18.095,40	1,66	1,70	15,18
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN.	1.011,77	15.176,62	699,45	46,63	15.876,00	1,28	1,28	12,50
TÉCNICO PROCESO DE DATOS:								
JEFE PROCESO DE DATOS.	1.334,13	20.011,87	0,00		20.011,87	1,88	1,83	16,79
ANALISTA.						1,82	1,73	16,07
JEFE EXP.PROG.ORDENADOR.	1.277,05	19.155,71	0,00		19.155,71	1,82	1,73	16,07
PROGRAMADOR MAQUINA.	1.277,05	19.155,71	0,00		19.155,71	1,82	1,73	16,07
AUXILIAR.	1.206,36	18.095,40	0,00		18.095,40	1,66	1,69	15,18
OPERADOR ORDENADOR.	1.206,36	18.095,40	0,00		18.095,40	1,66	1,69	15,18
ADMINISTRATIVOS:								
JEFE ADMINISTRATIVO 1.ª	1.418,83	21.282,48	0,00		21.282,48	1,99	1,95	17,86
JEFE ADMINISTRATIVO 2.ª	1.334,13	20.011,87	0,00		20.011,87	1,88	1,83	16,79
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO.	1.206,36	18.095,40	0,00		18.095,40	1,66	1,69	15,18
OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO.	1.064,19	15.962,84	0,00		15.962,84	1,37	1,33	13,40

	S. base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Complemento a SMI anual	Complemento a SMI mensual	Salario total anual	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h	Horas extras – Euros/h
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	1.011,77	15.176,62	699,45	46,63	15.876,00	1,28	1,28	12,50
TELEFONISTA.	1.011,77	15.176,62	699,45	46,63	15.876,00	1,28	1,28	12,44
MERCANTILES:								
JEFE DE VENTAS.	1.432,38	21.485,59	0,00		21.485,59	1,97	1,85	18,02
INSPECTOR DE VENTAS.	1.312,66	19.689,83	0,00		19.689,83	1,84	1,85	16,53
PROMOTOR PROPIO PUBLICIDAD.	1.064,19	15.962,84	0,00		15.962,84	1,37	1,85	13,40
VENDEDOR CON AUTOVENTA.	1.029,01	15.435,05	440,85	29,39	15.876,00	1,34	1,85	12,94
VIAJANTE.	1.029,01	15.435,05	440,85	29,36	15.876,00	1,34	1,85	12,94
CORREDOR DE PLAZA.	1.029,01	15.435,05	440,85	29,39	15.876,00	1,34	1,85	12,94

Personal con retribución diaria

	S. base diario – Euros	Salario anual – Euros	Complemento a SMI anual	Complemento a SMI diario	Salario total anual	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h	Horas extras – Euros/h
PERSONAL DE PRODUCCIÓN:								
OFICIAL 1.º	35,68	16.233,33	0,00		16.233,33	1,66	1,39	13,59
OFICIAL 2.º	34,53	15.709,15	167,85	0,36	15.876,00	1,61	1,35	13,16
AYUDANTE.	33,86	15.406,53	468,65	1,03	15.876,00	1,60	1,28	12,90
PERSONAL ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO:								
OFICIAL 1.º	35,68	16.233,33	0,00		16.233,33	1,66	1,39	13,59
OFICIAL 2.º	34,53	15.709,15	167,85	0,36	15.876,00	1,61	1,35	13,16
AYUDANTE.	33,90	15.422,40	450,45	0,99	15.876,00	1,60	1,28	12,90
PERSONAL OFICIOS AUXILIARES:								
OFICIAL 1.º	36,07	16.411,66	0,00		16.411,66	1,66	1,45	13,74
OFICIAL 2.º	34,87	15.865,87	10,13	0,02	15.876,00	1,63	1,40	13,29
PEONAJE:								
PEÓN.	33,36	15.176,63	699,37	1,53	15.876,00	1,55	1,28	12,63
PERSONAL DE LIMPIEZA.	33,36	15.176,63	699,37	1,53	15.876,00	1,55	1,28	12,63
SUBALTERNOS:								
ALMACENERO.	34,27	15.592,12	283,88	0,62	15.876,00	1,61	1,35	13,10

	S. base diario – Euros	Salario anual – Euros	Complemento a SMI anual	Complemento a SMI diario	Salario total anual	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h	Horas extras – Euros/h
CONSERJE, COBRADOR.								
BASCULERO, GUARDA.								
JURADO, PESADOR, GUARDA.								
VIGILANTE, ORDENANZA Y PORTERO.	33,75	15.354,81	521,19	1,14	15.876,00	1,57	1,30	12,88
MOZO DE ALMACÉN.	33,36	15.176,63	699,37	1,53	15.876,00	1,56	1,27	12,68

3.3. Revisión salarial 2023 (BOE, 14-07-2023)

Reunida la Comisión Negociadora del convenio colectivo estatal para las Industrias de Turrónes y Mazapanes se trata como único punto del orden del día la incidencia del Salario Mínimo Interprofesional 2023 en la retribución anual de determinadas categorías.

Tras las deliberaciones oportunas, las partes adoptan los siguientes acuerdos:

Aprobar un complemento en garantía del Salario mínimo año 2023 en la cuantía y para las siguientes categorías.

- Auxiliar de laboratorio, auxiliar de organización, auxiliar administrativo, telefonista: 240.96 euros/año o 16.06 euros/mes.
- Peón, personal de limpieza y mozo de almacén: 240.96 euros/año o 0,529 euros/día.
- Ayudante de producción, acabado y empaquetado, Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda Vigilante, Ordenanza y Portero 66,26 euros/año o 0,146 euros/día.

Tabla definitiva 2023

Personal con retribución mensual								
	S. Base mensual	Salario anual	Complemento SMI mensual	Complemento SMI anual	Salario total anual	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h.	Horas extra – Euros/h.
Técnicos Titulados								
De grado superior.	1.530,05	22.950,77				2,23	2,12	19,63
De grado medio.	1.303,90	19.558,50				1,84	1,78	16,74
Ayudante Técnico.	1.043,32	15.649,84				1,37	1,30	13,40
Técnicos no Titulados								
Encargado general.	1.252,01	18.780,11				1,82	1,70	16,07
Maestro o Jefe de Taller.	1.166,16	17.492,38				1,66	1,53	14,97
Encargado de sección.	1.089,24	16.338,66				1,52	1,44	13,98
Auxiliar de laboratorio.	991,94	14.879,04	16,06	240,96	15.120,00	1,28	1,25	12,50
Oficina Técnica y Organización								
Jefes de 1.ª y 2.ª	1.252,01	18.780,11				1,82	1,70	16,07

Personal con retribución mensual								
	S. Base mensual	Salario anual	Complemento SMI mensual	Complemento SMI anual	Salario total anual	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h.	Horas extra – Euros/h.
Técnicos y organización de 1.ª y 2.ª	1.182,71	17.740,59				1,66	1,67	15,18
Auxiliar de Organización.	991,94	14.879,04	16,06	240,96	15.120,00	1,28	1,25	12,50
Técnicos de Procesos de Datos								
Jefe proceso de datos.	1.307,97	19.619,48				1,88	1,79	16,79
Analista.						1,82	1,70	16,07
Jefe Exp. Prog. Ordenador.	1.252,01	18.780,11				1,82	1,70	16,07
Programador máquina.	1.252,01	18.780,11				1,82	1,70	16,07
Auxiliar.	1.182,71	17.740,59				1,66	1,66	15,18
Operador ordenador.	1.182,71	17.740,59				1,66	1,66	15,18
Administrativos								
Jefe Administrativo 1.ª	1.391,01	20.865,18				1,99	1,91	17,86
Jefe Administrativo 2.ª	1.307,97	19.619,48				1,88	1,79	16,79
Oficial 1.ª administrativo.	1.182,71	17.740,59				1,66	1,66	15,18
Oficial 2.ª administrativo.	1.043,32	15.649,84				1,37	1,30	13,40
Auxiliar administrativo.	991,94	14.879,04	16,06	240,96	15.120,00	1,28	1,25	12,50
Telefonista.	991,94	14.879,04	16,06	240,96	15.120,00	1,25	1,25	12,44
Mercantiles								
Jefe de ventas.	1.404,29	21.064,30				1,97	1,81	18,02
Inspector de ventas.	1.286,92	19.303,75				1,84	1,81	16,53
Promotor Prop o Publicidad.	1.043,32	15.649,84				1,37	1,81	13,40
Vendedor con auto venta.	1.008,83	15.132,40				1,34	1,81	12,94
Viajante.	1.008,83	15.132,40				1,34	1,81	12,94
Corredor de plaza.	1.008,83	15.132,40				1,34	1,81	12,94

Personal con retribución diaria								
	S. Base diario	Salario anual	Complemento SMI diario	Complemento SMI anual	Salario total anual	Antigüedad trienio – Euros/día	Plus noct. – Euros/h.	Horas extra – Euros/h.
Producción								
Oficial 1. ^a	34,98	15.915,03				1,66	1,36	13,59
Oficial 2. ^a	33,85	15.401,13				1,61	1,33	13,16
Ayudante.	33,20	15.104,44	0,034	15,56	15.120,00	1,60	1,25	12,90
Acabado, envasado y Empaquetado								
Oficial 1. ^a	34,98	15.915,03				1,66	1,36	13,59
Oficial 2. ^a	33,85	15.401,13				1,61	1,33	13,16
Ayudante.	33,20	15.104,44	0,034	15,56	15.120,00	1,60	1,25	12,90
Personal Oficinas Auxiliares								
Oficial 1. ^a	35,36	16.089,86				1,66	1,42	13,74
Oficial 2. ^a	34,19	15.554,77				1,63	1,37	13,29
Peonaje								
Peón.	32,70	14.879,05	0,529	240,96	15.120,01	1,55	1,25	12,63
Personal de limpieza.	32,70	14.879,05	0,529	240,96	15.120,01	1,55	1,25	12,63
Subalternos								
Almacenero.	33,60	15.286,39				1,61	1,32	13,10
Conserje, Cobrador- Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda Vigilante, Ordenanza y Portero.	33,09	15.053,74	0,146	66,26	15.120,00	1,57	1,27	12,88
Mozo almacén.	32,70	14.879,05	0,529	240,96	15.120,01	1,56	1,24	12,68

3.4. Incrementos salariales

Año 2022: Las tablas salariales de este Convenio, vigentes al 31 de diciembre de 2021 se incrementarán en un 3,5% con efectos del 1 de enero de 2022.

Año 2023: Las tablas salariales de este Convenio, vigentes al 31 de diciembre de 2022 se incrementarán en un 2,5% con efectos del 1 de enero de 2023.

Año 2024: Las tablas salariales de este Convenio, vigentes al 31 de diciembre de 2023 se incrementarán en un 2,0% con efectos del 1 de enero de 2024

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.770 horas, tanto en jornada partida como para la continuada, pudiéndose distribuir en cada empresa de la manera más conveniente a las necesidades de la campaña. Los límites de esta distribución vendrán marcados por el respeto de un máximo de nueve horas ordinarias y 36 horas de descanso semanal ininterrumpidas.

No obstante, lo anterior, las empresas de acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as de cada centro de trabajo, o de acuerdo con los/las trabajadores/as interesados/as, previa consulta no vinculante a la RLT y sin perjuicio de las acciones que ésta pudiera ejercitar, podrán

establecer cualquier otra distribución de la jornada diaria, semanal y anual de este convenio colectivo.

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

Ampliación de la jornada

La empresa podrá en circunstancias extraordinarias que se produzcan por razón de averías en las instalaciones, retrasos imprevisibles a casusa de abastecimiento de materias primas u otras por causas de fuerza mayor, ordenar la continuación de la jornada, abonándose como horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria.

Los/las trabajadores/as cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, deberán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, o anticipar la entrada o salida, alternativamente, a elección de la empresa.

El personal de transporte de larga distancia quedará sujeto al régimen legal específico vigente para el mismo.

Estas horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con el artículo 29 y Anexo correspondiente del Convenio. De la realización de las mismas se informará a los miembros del Comité o Delegados/as de Personal, en su caso.

4.2. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales, equivalentes a 22 días laborables, y se disfrutarán en la época del año que, de común acuerdo, establezca la dirección de la Empresa y los/as trabajadores/as, excluyéndose como período vacacional la época de campaña de cada empresa.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores/as se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales, sin más excepción que las de conservación, reparación y similares.

El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, ya sea el personal fijo, temporal, fijo discontinuo, de campaña o contratado por tiempo cierto. Los que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional, según el número de meses trabajados, calculándose esto por doceavas partes.

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 48.4 y 48.bis de la Ley 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 al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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, en el caso de que la legislación en esta materia modifique lo establecido en los dos párrafos anteriores, las partes firmantes adaptarán el texto a lo establecido en el ET en cada momento.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el importe que se establece en el anexo de este convenio, más la antigüedad correspondiente a 30 días. El importe resultante será hecho efectivo por las empresas el día laborable inmediatamente anterior al inicio de las mismas, al suspenderse o al finalizar el contrato en los supuestos de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as eventuales o temporales.

5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias

El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio, si bien cuando el trabajador lleve en la empresa menos de un año sólo disfrutará de la parte proporcional a tal período respecto de la diferencia entre lo establecido en el ET y el presente Convenio
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos; si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días naturales en total (permanencia y desplazamiento).
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Las ausencias al trabajo por visita a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo empleado en ello, y previo permiso de la Empresa, tendrán el carácter de faltas justificadas, si se acreditan debidamente, pero no de permisos abonables.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal y, en los términos establecidos en el convenio siempre que medie la oportuna convocatoria, el permiso de la empresa y la subsiguiente justificación del tiempo utilizado.

Las licencias a que se refiere el apartado b) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo. La gravedad de la enfermedad quedará demostrada con justificante de hospitalización o dictamen expreso de un médico. Una misma enfermedad grave solamente dará derecho a un permiso al año.

Los días de las licencias se iniciarán siempre en día laborable para el trabajador, serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo.

Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas del convenio más antigüedad.

f) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. El titular del derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad, sin que pueda transferir este derecho individual al otro progenitor. Cada ocho días laborables se podrán acumular en un día de disfrute completo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Las personas que, no habiéndose casado, convivan en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificado de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, tendrán las mismas licencias, salvo la establecida en el apartado a), que el resto de los trabajadores/as.

5.2. Licencias para estudios

Los/las trabajadores/as que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de 10 días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado por lo menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductor o los que el/la trabajador/a debe sufrir para su incorporación a empresa distinta de aquella en que presta sus servicios.

5.3. Licencias sin sueldo

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a 15 días, ni superior a 60, y le será concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

Ningún/a trabajador/a podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

La empresa concederá licencias sin sueldo para los exámenes de conducir, siempre y cuando sea fuera de campaña.

5.4. Antigüedad en licencias

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

5.5. Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

Voluntaria. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores/as de las empresas antes referidas con una antigüedad en las mismas, de al menos, un año.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El/la trabajador/a excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia entendiéndose en caso contrario renuncia a su relación laboral.

Forzosa. Se concederá la excedencia forzosa al trabajador en quien concurran las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de Nacionalidad, Regional, Provincial o Municipal, por medio de elecciones legislativas, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

b) Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros u Órganos Competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

Los/las trabajadores/as que deseen ejercitar el derecho de excedencia y amparados en este apartado deberán efectuar los mismos trámites señalados para la excedencia voluntaria.

Dentro del período comprendido entre los 30 y 60 días naturales anteriores a la finalización del plazo de excedencia el/la trabajador/a deberá notificar a la empresa, de modo fehaciente, su voluntad de reincorporarse bien entendido que de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo, se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporación mediante rescisión de la relación laboral.

En todos los casos de excedencia contemplados y por mientras éstas duren hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, salvo disposición legal expresa en contrario.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contrato de formación en alternancia y contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada

Los contratos formativos, tanto en la modalidad de formación en alternancia como en la prevista para la obtención de la práctica profesional, se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores/ o por la norma que lo sustituya.

7.2. Contrato de formación en alternancia

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de seis meses y un máximo de dos años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida existe la posibilidad de prórroga mediante acuerdo de las partes sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa. No podrá establecerse un período de prueba.

La retribución será del 75% y del 85 % para el primer y segundo año, respectivamente, del salario del convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso, la retribución será inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

No podrán realizar las personas contratadas en esta modalidad:

- Horas complementarias.
- Horas extraordinarias (Salvo en el supuesto para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).
- Trabajos nocturnos.
- Trabajo a turnos.

7.3. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada

El periodo de prueba en ningún caso podrá exceder de un mes.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el

supuesto previsto en el artículo 35.3.

La retribución fijada para las personas trabajadoras con contrato para la práctica profesional será del 75% en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7.4. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción

Las empresas podrán efectuar contratos de duración determinada al amparo de lo que se establece en el artículo 15 del ET vigente cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones en la empresa, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos del contrato fijo o fijo discontinuo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el art 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta 9 meses.

Podrán concertarse también contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:

A) Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

B) Montaje, puesta en marcha y reparación de:

- Maquinaria y equipos.
- Instalaciones.
- Elementos de transporte.

C) Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

- Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo,
- Nueva línea de producción.
- Control de calidad.
- Investigación y desarrollo de un nuevo producto o servicio.
- Estudios de mercado y realización de encuestas.
- Publicidad.
- Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

D) Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

E) Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores.

Cuando el contrato se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución, tendrá una duración máxima de 9 meses. Si al cabo de los 9 meses la actividad se hubiera consolidado, el trabajador contratado por cualquiera de estas causas tendrá derecho a transformar su contrato en indefinido.

Los trabajadores/as acogidos a contratos de duración determinada, suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por las normas vigentes y de aplicación a la fecha en que fueron suscritos. De conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria cuarta del R.D.L. 32/2021, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

7.5. Contrato a tiempo parcial

De conformidad a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

7.6. Contrato para trabajos fijos discontinuos

Las empresas podrán formalizar contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo para los supuestos previstos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes reconocen que en el sector existen necesidades productivas y organizativas que justifican el recurso a la modalidad de contratación del personal fijo-discontinuo para la realización de los trabajos que se encuentran vinculados a las actividades propias de la temporada o campaña tradicional en el sector de turrones y mazapanes

Tendrá la consideración de contrato indefinido fijo discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, que no se repite en fechas ciertas y que no exige la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la condición de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El acceso a la fijeza discontinua se producirá por cualquiera de los siguientes modos:

- a. Los trabajadores/as contratados bajo tal modalidad contractual.
- b. Las personas trabajadoras eventuales que llevarán asistiendo al trabajo ininterrumpidamente en la misma empresa durante tres años habiendo cotizado en los tres años doscientos setenta días en estos tres años, adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as discontinuo/a con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos.
- c. Las personas trabajadoras eventuales o de campaña que presten sus servicios en dos años sucesivos, acrediten, al menos 160 días de cotización en la empresa durante los indicados períodos de tiempo y seguidamente sean contratados de nuevo adquirirán la condición de trabajador/a fijo/a discontinuo/a con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos.

Llamamiento. El personal fijo discontinuo será llamado en el orden y forma que se establece a continuación:

- a. Las empresas elaborarán un censo de trabajadores/as fijos discontinuos por especialidad, categoría y antigüedad, que se expondrá en el tablón de anuncios para facilitar su conocimiento por todos los interesados, dando traslado del mismo a la RLT. Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que formen parte del censo deberán ser llamados cada vez que vaya a iniciarse la campaña anual de fabricación.
- b. El llamamiento del personal se hará gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden de categoría y antigüedad. Al término de cada temporada o campaña se producirá la suspensión de los contratos de los fijos/as discontinuos/as en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción.
- c. Los/as trabajadores/as que, con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría, con independencia de percibir las remuneraciones pendientes a dicha categoría superior, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de especialidad y categoría de origen.
- d. Si la situación de excepcionalidad, a la que se refiere el párrafo anterior, adquiriera la consideración de habitual y permanente será de aplicación lo previsto en el Convenio en cuanto a ascensos.
- e. Los/as trabajadores/as que de acuerdo con los procedimientos previstos en el Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores/as asciendan a una categoría superior tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior especialidad y categoría, al objeto de no perjudicar la promoción de los/as fijos/as discontinuos/as en las empresas, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado.
- f. El llamamiento se hará mediante comunicación fehaciente por los nuevos procedimientos tecnológicos siempre que la persona trabajadora disponga de ellos, eligiendo la persona trabajadora dos medios para la comunicación (correo electrónico, SMS, Whatsapp, telegram, etc.) y con un preaviso de 5 días naturales a la fecha de incorporación. Para la efectividad de esta comunicación cada trabajador debe haber fijado un domicilio en España, facilitado un correo electrónico o un teléfono móvil propios y actualizados, y manifestado a la empresa de forma fehaciente por cualquiera de los medios antes indicados al término de cada campaña su intención de incorporación a la siguiente. Asimismo, la persona trabajadora queda obligada a comunicar a la empresa de modo fehaciente cualquier cambio en los datos facilitados para su localización, siendo la única responsable de la no recepción de la notificación del llamamiento por no haber comunicado dichos cambios.
- g. El/la trabajador/a que, por cualquiera de los medios de comunicación indicados en el apartado anterior, no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento incorporándose a la empresa dentro de los ocho días naturales siguientes a la fecha de notificación, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, aun cuando se incorporase con posterioridad a la empresa. El contrato de trabajo fijo discontinuo quedará extinguido por baja voluntaria en el caso de que el/la trabajador/a no se incorporará a su puesto de trabajo en la fecha establecida en el llamamiento, salvo que dicha falta de incorporación obedezca a una causa justificada.
- h. Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellas personas trabajadoras que faltaran a la convocatoria por causas debidamente comunicadas y justificadas ante el empresario en tiempo oportuno: enfermedad justificada, permiso por nacimiento y cuidado del menor, accidente, o permiso por lactancia. En estos supuestos, el/la trabajador/ra, una vez finalizada la causa impeditiva y siempre que dicha finalización se haya comunicado fehacientemente a la empresa, tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en la llamada siguiente que se produzca para trabajadores/as del mismo grupo profesional conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento establecidos en este artículo.
- i. Las personas trabajadoras que acreditasen estar en alta en otra empresa podrán renunciar hasta como máximo una vez cada tres años al llamamiento sin perder su condición de fijo discontinuo en la empresa, siempre que el porcentaje del número de solicitantes no supere el 5% de la plantilla de Fijos/os Discontinuos/os. En el supuesto que lo superase, se adjudicará por orden de petición.
- j. La actividad laboral del/de la trabajador/a fijo/a discontinuo/a quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.
- k. La empresa trasladará a la representación legal de los/las trabajadores/as 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 efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- l. Los/las trabajadores/as fijos-discontinuos no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el convenio colectivo.

El personal fijo discontinuo tendrá preferencia para ocupar las vacantes del personal fijo de plantilla que se cubran por las empresas.

Igualdad y proporcionalidad de trato.

Los/las trabajadores/as fijos discontinuos y los/las contratados/as temporalmente o por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los/las trabajadores/as con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de suspensión y extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, cuando sean de contenido económico o corresponda en atención a su naturaleza.

Todas las contrataciones se harán bajo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y de no discriminación de trato en el empleo, económico y de ocupación.

8. Periodos de prueba

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

- Personal técnico: seis meses.
- Resto del personal: dos meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo interrumpirán el período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El/la trabajador/a en período de prueba vendrá obligado/a a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

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

El/la trabajador/a será retribuido durante el período de prueba con el salario que corresponda a la categoría profesional en la que haya sido clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

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

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en las 24 horas primeras la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria o la razón cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
5. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltas de uno o dos días al trabajo, sin justificación, en un periodo de 30 días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. No cumplir las normas de calidad que se le hayan fijado en el trabajo a realizar.
6. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en la obra o Centros de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
8. Fumar y comer en el puesto de trabajo, así como no cumplir las normas específicas de seguridad e higiene en la actividad alimentaria (gorros, guantes, ...).
9. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que observe en las instalaciones.
10. No comunicar a la empresa el domicilio del trabajador y sus modificaciones, así como el teléfono, whatsapp, correo electrónico o cualquier otro medio por el que pueda ser notificado del inicio, suspensión o terminación de cada campaña.
11. Retrasar sin causa justificada o con engaño la incorporación a la empresa en la fecha que se le había designado en el llamamiento.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
2. El no cubrir en forma voluntaria y reiterada los rendimientos medios. A estos efectos se considerará rendimiento medio en cada trabajo el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo, en promedio mensual el trabajador, grupo de trabajadores/as o equipo que realicen el mismo o similar trabajo en cada sección del departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran.
3. Salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido o comprobación de los mismos cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión.
4. Los descuidos de importancia en la conservación de materiales y máquinas cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.

5. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días naturales; más de quince faltas de puntualidad no justificadas en un período de 180 días naturales, y más de veinte faltas de puntualidad sin justificar en un período de un año.
6. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante un período de treinta días, o dos días en jornada inmediatamente anterior o posterior a un día festivo, o en un día festivo con obligación de trabajar.
7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
8. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa, etc.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
10. La embriaguez habitual y toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
11. No guardar el sigilo profesional.
12. Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa.
13. Las ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
14. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
15. El acoso moral, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador por sus superiores, compañeros, o unos y otros, y que atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona de la persona afectada.
16. El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Si tal conducta o comportamiento se llevara a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

9.2. Sanciones

Las sanciones que procedan imponer en cada caso, por las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a. Amonestación verbal.
 - b. Amonestación por escrito.
 - c. Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.
 - b. Inhabilitación por plazo no superior a 3 años para el ascenso a categoría superior.
3. Por faltas muy graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
 - b. Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.
 - c. Despido.

9.3. Prescripción

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

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

Los/las trabajadores/as que cesen voluntariamente al servicio de las empresas, vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de las mismas cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico y Administrativo: 1 mes.
- Personal Subalterno y Obrero: 8 días.

De no cumplir el/la trabajador/a dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal, exigiéndole además una indemnización equivalente en cuantía al importe de su salario diario multiplicado por tantos días como faltan para cubrir el plazo de preaviso.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Seguro colectivo de vida

Las empresas afectadas por este Convenio contratarán un Seguro Colectivo para todos los/las trabajadores/as que se rijan por el mismo que cubrirá la cantidad de 25.000 euros por las siguientes contingencias: Muerte derivada de accidente de trabajo, muerte por accidente de circulación «in itinere» e incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo o de circulación «in itinere».

En el caso de trabajadores/as eventuales, fijos discontinuos o los calificados anteriormente como de campaña, las empresas tendrán de plazo para contratar dicha póliza de seguro hasta quince días desde que se produce la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo y su duración será la de la campaña o contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo de permanencia en alta del trabajador.

11.2. Enfermedad o accidente de trabajo

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo la empresa abonará desde el primer día de baja en cada caso concreto el complemento necesario para que juntamente con la percepción económica del régimen general de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes el trabajador perciba el total de su salario real.

La duración de las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior en caso de trabajadores/as de campaña o eventuales quedará limitada a la duración de su contrato.

[Descargar pdf](#)