

Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. Resumen

VIGOR 2024-2026

Código de Conv. Núm. 99004975011981
(BOE, 09-10-2025)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

1.2. Ámbito temporal

1.3. Derecho supletorio
2. Condiciones económicas

2.1. Sistemas de retribución

2.2. Salario Mínimo Garantizado (SMG)

2.3. Salario Referente del Grupo Profesional (SRGP)

2.4. Garantías salariales

2.5. Ropa de trabajo

2.6. Antigüedad

2.7. Paga de Convenio

2.8. Plus de No Absentismo

2.9. Gratificaciones Extraordinarias

2.10. Horas extraordinarias

2.11. Plus de nocturnidad

2.12. Retribución de las vacaciones

2.13. Retribución de los contratos formativos
3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

4.2. Trabajo ininterrumpido

4.3. Regulación de los turnos especiales: Cuarto turno (Weekend) y quinto turno

4.4. Vacaciones
5. Permisos y excedencias

5.1. Ausencias retribuidas

5.2. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

5.3. Excedencia voluntaria

5.4. Excedencia sindical
- 5.5. Excedencia por cuidado de familiares

5.6. Permisos

5.7. Licencia por estudios

5.8. Crédito de horas consulta médica

5.9. Actividades estacionales
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas

6.1. Dietas y desplazamientos
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratación

7.2. Contratación de duración determinada

7.3. Contrato de relevo

7.4. Contrato a tiempo parcial

7.5. Contrato fijo-discontinuo

7.6. Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal

7.7. Teletrabajo y trabajo a distancia

7.8. Subcontratación de actividades
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. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo

11.2. Enfermedad justificada

11.3. Póliza de seguros

11.4. Reconocimiento médico

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

El presente convenio, en los términos previstos en el artículo 1, obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales.

Asimismo, el ámbito funcional del presente convenio incluye:

- A las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con objeto de convertirlos en un nuevo producto textil.
- A las empresas creadas por las incluidas en el párrafo primero de este artículo para el desarrollo de su propia y exclusiva logística.
- A las empresas incluidas en el ámbito del convenio colectivo provincial para las industrias fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela de la provincia de Alicante, que han solicitado expresamente su adhesión al presente a través del acta de fecha dieciséis de marzo de 2015.

El convenio obligará a las empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

1.2. Ámbito temporal

El convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

1.3. Derecho supletorio

Para cuanto no esté previsto en este convenio es de aplicación la normativa legal vigente en cada momento, de acuerdo en todo caso, a lo dispuesto en el artículo tercero del Estatuto de los Trabajadores.

2. Condiciones económicas

2.1. Sistemas de retribución

Los sistemas de retribución podrán ser:

- a. A tiempo.
- b. Con incentivo.

Se entiende por sistema «a tiempo» aquél en el que se percibe un salario en función de la actividad normal en la forma que se establece en el artículo siguiente.

Se entiende por sistema «con incentivo» aquél en el que se percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad.

Salario actividad normal

El salario para la actividad normal es la retribución correspondiente al rendimiento normal en cada caso y puesto de trabajo y es el que figura en las tablas de cada uno de los anexos del convenio colectivo.

Sistemas de retribución con incentivos

Los sistemas de retribución con incentivo se ajustarán a las siguientes modalidades:

- a. Actividad medida.
- b. Actividad no medida.

El sistema retributivo de «Actividad medida» se ajustará a lo establecido en los artículos 10 al 15, ambos inclusive, de este convenio colectivo.

El sistema retributivo de «Actividad no medida» podrá adoptar las formas de «primas» o «destajo».

2.2. Salario Mínimo Garantizado (SMG)

El SMG, es un salario bruto mínimo de convenio, de abono obligado, y que se establece artificialmente con incrementos superiores al pactado del 3,3 % sobre tablas, para poder deslindar y diferenciar los salarios de los grupos B y C del A, solapados en algunos subsectores. El GP B será un 4,5 % del A; el C será un 5 % sobre el B en 2025, y un 8 % del B en 2026.

Para alcanzar el SMG, en 2025 se aplicará sobre el Salario Base (SB) del año 2024, además del incremento pactado (3,3 % en 2024, 2025 y 2026), un 2 % adicional máximo, cuando sea necesario, para aproximarse o alcanzarlo, en una fase o período de tránsito. Para el 2026 y siguientes, el porcentaje de incremento pactado se aplicará sobre la suma del SB más el 2 %, cuando lo hubiera en la tabla del año anterior. Asimismo, dados los incrementos superiores al 3,3 % efectuados en los grupos A, B y C se deberá complementar, por parte de las empresas, el resultado del

incremento en tablas con una cantidad lineal para alcanzar el SMG que se denominará «Complemento a SMG» si el salario de la categoría o GP no alcanzan el SMG mensual, una vez sumados los siguientes conceptos: Salario Base, antigüedad, 2 % adicional, Paga de Convenio y Plus de no Absentismo. Tanto el 2 % de aproximación como el «Complemento a SMG» podrán ser compensables y absorbibles en caso de que existan mejoras por encima de convenio en el ámbito de la empresa. Se adjunta, como anexo XI, la tabla salarial del 2025 del subsector del Algodón, como simulación de una tabla, sin antigüedad, en donde queda constancia de la aplicación de lo expuesto más arriba.

2.3. Salario Referente del Grupo Profesional (SRGP)

El SRGP, es el Salario Base más alto de todas las categorías de las diferentes áreas funcionales, en aquellos subsectores que las tienen (seis), las cuales se eliminarán progresivamente en la medida que alcancen el SRGP. Todas las categorías con un Salario Base inferior al SRGP, adicionarán un 2 % complementario, como máximo y anualmente, al incremento de tablas pactado para transitar hacia la convergencia con aquél.

El incremento del 2 % (o inferior cuando fuera suficiente para alcanzar al SMG) se aplicará a partir del 2025 y finalizará el año en que solo exista un salario (el de referencia) por GP. En el supuesto de que no se alcance este objetivo en el 2026, se seguirá aplicando a partir del 1 de enero de 2027 y siguientes años, con independencia de la finalización de la vigencia temporal del presente convenio, teniendo, por tanto, plenos efectos normativos.

Este incremento adicional del 2 % podrá ser compensable y absorbible, en caso de que existan mejoras por encima de convenio en el ámbito de la empresa.

A medida que las categorías cuyos SB alcancen el SRGP se eliminarán de las tablas, dado que el objetivo último es que solo exista un salario por GP.

2.4. Garantías salariales

Los salarios fijados en este convenio colectivo, no podrán ser disminuidos por razón de no alcanzar las actividades mínimas exigidas en el trabajo medido. La dirección de la empresa podrá compensar la obtención de la actividad normal dentro de todos los días laborales de la semana.

En los casos de trabajo a destajo en actividad no medida se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a la de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos, en un 25 por 100 en las actividades de confección, géneros de punto, fibras artificiales, fibras diversas, esparto, manual de cáñamo y obtención de fibras de algodón y lino, y en un 15 por 100 en las demás actividades.

Estos porcentajes se verificarán por períodos de doce semanas.

2.5. Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán ropa de trabajo a su personal, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos en el primer año y una en el segundo.

Deberá fijar cada empresa las normas concretas sobre el uso, lavado y policía de las prendas, así como cuanto haga referencia a modelo, distintivos, anagramas, etc.

2.6. Antigüedad

Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio a la empresa consistirán en cinco quinquenios del 3 por 100 del salario para actividad normal, para todos los grupos de personal y se calcularán con independencia de los cambios de grupo profesional.

El cómputo de éste se iniciará, para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la empresa.

2.7. Paga de Convenio

Por el concepto de Paga Convenio se abonará un 6 % del salario para actividad normal, incrementado con la antigüedad, cuyo importe se hará efectivo mensualmente. La PC también se retribuirá en las pagas extraordinarias.

Las empresas encuadradas en el ámbito funcional del anexo I y IX, abonarán un 10 y un 7 por ciento, respectivamente, por este concepto.

2.8. Plus de no absentismo

Las empresas encuadradas en los anexos II, III, IV, V, VII y VIII abonarán, mensualmente, por este concepto, un 4,4 % sobre el salario para actividad normal, incrementado con la antigüedad. Las empresas encuadradas en el anexo VI, Ramo de Agua, aplicarán un 6,4 % y las del anexo IX, Confección, un 3 %, excepto en la provincia de Barcelona que será de un 6 %, sobre los mismos conceptos.

El PNA también se abonará en las gratificaciones extraordinarias. No se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de la hora extraordinaria.

Lo previsto en el presente artículo no afecta a las empresas encuadradas en el ámbito funcional del anexo I, Fibras de Recuperación, ni a las del anexo X, Alfombras; que mantendrá el régimen propio que regula en su artículo 8.

2.9. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, la primera de ellas en el transcurso del mes de junio y, como máximo, dentro de la primera semana del mes de julio; y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes, cuyo importe será de una mensualidad. Para las empresas encuadradas en el anexo X se abonarán antes del 31 de julio y antes del 22 de diciembre.

La base de cálculo para dichas gratificaciones será el salario a actividad normal, incrementado con la antigüedad.

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional anexo I, que se calcularán sobre una mensualidad del Salario Base, antigüedad y Paga de Convenio. Las empresas pertenecientes al anexo X, Alfombras, la base de cálculo de las gratificaciones extraordinarias estará formada por los conceptos recogidos en el artículo 6 de dicho anexo.

El importe de las gratificaciones extraordinarias será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año inmediatamente anterior a la fecha de pago de cada gratificación. Para las empresas encuadradas en el anexo X será proporcional al tiempo trabajado, tomando como base para la primera paga del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre para la segunda del año correspondiente.

2.10. Horas extraordinarias

Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se aplicarán los siguientes criterios:

- Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- La dirección de la empresa informará, mensualmente, de acuerdo con la disposición adicional tercera del real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, al Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal y Delegados y Delegadas 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 antes señalados, la empresa y la RLPT determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extras podrán ser retribuidas, según la fórmula que consta más abajo, o compensadas con tiempo de descanso, según acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

En caso de retribución, las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 por ciento, salvo pacto en contrario.

En caso de compensación en descanso se aplicará el 75 % de incremento sobre una hora, lo que equivale a una hora y cuarenta y cinco minutos, salvo pacto en contrario.

Las bases para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, se calcularán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VHE = \frac{(DA + DEPE) \times CPC \times CA \times RHE \times SC}{HAP}$$

VHE: Valor Hora Extraordinaria.

DA: Número de días en el año. Serán 365 en los años no bisiestos y 366 en los bisiestos para los trabajadores con retribución diaria. Para los trabajadores con retribución mensual, serán doce meses.

DEPE: Número de días equivalentes, de las Pagas Extraordinarias.

CPC: Coeficiente Paga de Convenio Su valor varía según los anexos del convenio. Por ejemplo, en el caso general es de 1,06 (correspondiente al 6 %, o sea 1 + 0,06 %) en el caso de la Confección el 1,07.

CA: Coeficiente de antigüedad, que corresponde al producto entre el número de quinquenios en la empresa y el porcentaje fijado por el convenio colectivo (parte general) o los correspondientes anexos en los que se incardine la empresa. Al resultado se sumará la unidad (ejemplo, en caso de ser de aplicación el 3 % en el premio de antigüedad, el CA sería n.o de quinquenios × 0,03 y al resultado se sumaría la unidad).

RHE: Recargo sobre las Horas extraordinarias, que fija la Normativa laboral o el propio convenio colectivo, siendo actualmente del 75 % lo que corresponde al 1,75.

SC: Salario Convenio, este se determinará en las tablas salariales de cada anexo, para cada nivel (diario o mensual).

HAP: Horas anuales de presencia, acordadas en la empresa o en su defecto en el propio convenio colectivo.

2.11. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, se abonarán con un recargo del 28 por ciento sobre el salario pactado más la antigüedad.

Para el cálculo de la nocturnidad no se tendrá en cuenta el complemento lineal que pueda deber adicionarse al salario base, en los grupos profesionales A, B y C, para alcanzar el Salario Mínimo Garantizado (SMG).

2.12. Retribución de las vacaciones

De acuerdo con el criterio jurisprudencial, la retribución correspondiente al período de vacaciones será equivalente a la que percibe la persona trabajadora en su trabajo habitual, incluyendo los complementos personales (antigüedad, pluses de formación, etc.), los complementos de puesto de trabajo (nocturnidad, turnicidad, peligrosidad, etc.) y los conceptos variables (comisiones), si son regulares. Se excluyen del cálculo los conceptos ocasionales o extraordinarios, como horas extras esporádicas o gratificaciones no regulares. Para el cálculo de la retribución, el

período de referencia para determinar la cuantía serán los once meses anteriores al disfrute del período vacacional sin tener en cuenta para dicho cálculo el o los períodos de suspensión del contrato que coincidan con el período de referencia. Para el cálculo de la retribución media de los incentivos se realizará con promedio de los percibidos durante las doce últimas semanas efectivamente trabajadas, dentro de los doce meses anteriores a la fecha de su inicio.

2.13. Retribución de los contratos formativos

La retribución de los contratos formativos será el 90 por 100 del Salario Mínimo Garantizado (SMG) para el Grupo Profesional A, que para 2025 es de 1.194 euros al mes durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial

Si al finalizar cada uno de los años naturales de vigencia del convenio el IPC correspondiente a dicho año supera el porcentaje de incremento pactado, se revisarán las tablas salariales de los diferentes anexos con el porcentaje de dicha superación, que en ningún caso podrá ser superior el 1 %, tasa máxima a aplicar en la revisión. La revisión salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024, 2025 y 2026.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, las partes se emplazan para establecer el porcentaje de revisión correspondiente a los diferentes años de vigencia en los quince días siguientes a la publicación oficial por el Gobierno de los índices mencionados.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán hacer efectivos los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales 2024 de todos y cada uno de los anexos, con efectos desde el 1 de enero de 2024, antes del 30 de abril de 2025. Las del 2025, con efectos 1 de enero de 2025, antes del 30 de junio de 2025. El pago posterior a dicha fecha devengará el interés legal del dinero hasta los veinte días posteriores a la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado». Transcurridos dichos veinte días se abonará el diez por ciento de recargo por mora anual, conforme a la legislación vigente, siempre que dicho cómputo sea posterior a las fechas máximas antedichas.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

Jornada partida

La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las mil setecientas ochenta y nueve horas anuales de trabajo.

Jornada continuada

Todos los sectores excepto la Confección: Cuando se trabaje en jornada continuada de más de seis horas diarias, se entenderán comprendidos en dicha jornada quince minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual para 2024 de mil ochocientos dieciocho (1.818) horas, que representan un mínimo de mil setecientas sesenta y dos (1.762) horas anuales de trabajo real.

En el caso de menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

Para el ejercicio 2025, las horas de presencia en cómputo anual, serán mil ochocientos ocho (1.808) horas, equivalentes a mil setecientas cincuenta y una horas y treinta minutos (1.751,5) de trabajo efectivo.

Para el ejercicio 2026, las horas de presencia en cómputo anual, serán mil setecientas noventa y ocho (1.798) horas, equivalentes a mil setecientas cuarenta y dos (1.742) horas de trabajo efectivo.

Industria de la Confección: La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la confección, será de mil ochocientos dieciocho horas anuales de presencia, aunque, como mínimo el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a mil setecientas sesenta y dos horas anuales, para el 2024.

Dentro del concepto de jornada continuada de mil ochocientos dieciocho horas anuales de presencia, se entenderá incluido el tiempo de descanso de quince minutos.

Con el fin de garantizar el mínimo anual de mil setecientas sesenta y dos horas de trabajo real, en aquellas empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien por disminuir a quince minutos el tiempo de descanso existente, o bien, por aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente convenio.

Para el ejercicio 2025, las horas de presencia en cómputo anual, serán de mil ochocientos ocho (1.808) horas, equivalentes a mil setecientas cincuenta y una horas y treinta minutos (1.751,5) de trabajo efectivo.

Para el ejercicio 2026, las horas de presencia en cómputo anual, serán de mil setecientas noventa y ocho (1.798) horas, equivalentes a mil setecientas cuarenta y dos (1.742) horas de trabajo efectivo.

En el caso de menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro

horas y media.

Descanso en jornada continuada

Si las conveniencias del trabajo así lo aconsejasen, podrán organizarse los períodos de descanso mediante relevos de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose las personas unas a otras, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible, de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

Cuando necesidades técnicas del proceso productivo hagan imposible la interrupción del trabajo, para efectuar el descanso, con informe de la RLPT, se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

Jornada nocturna

La jornada nocturna de trabajo será de mil setecientos cuarenta y seis horas (1.746) de trabajo efectivo, en cómputo anual, sin que en dichas jornadas se compute tiempo alguno de descanso.

En relación con las jornadas previstas en los párrafos anteriores y sin perjuicio de lo que, respecto a esta materia, se disponga especialmente en el convenio con carácter general o en los anexos, cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesario superar las cuarenta horas semanales a causa de recuperación pactada para posibilitar la liberación de sábados, con el fin de distribuir la jornada de lunes a viernes, cuando se trabaje en régimen de uno o dos turnos, podrá hacerse para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36.1 del ET, la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

En todo caso, se respetarán las jornadas inferiores que se hayan pactado o aplicado en las empresas. En los casos en que haya pacto expreso que supedita la jornada al convenio, se estará a lo pactado.

Entre la empresa y la RLPT, al pactar el calendario, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este convenio, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

Jornada y conciliación de la vida familiar

Con el fin de avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral, en las empresas de un solo turno de trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita y de común acuerdo entre la empresa y la RLPT se podrá establecer la jornada de forma continuada.

Distribución irregular de la jornada

Norma general:

Atendida la creciente imprevisibilidad de los mercados que desajustan los deseados equilibrios de oferta y demanda y los efectos de la total liberalización del sector, las empresas afectas a este convenio y durante su período de vigencia, podrán, previo acuerdo entre su Dirección y la RLPT, aplicar un sistema de flexibilidad en la ordenación de su jornada sólo limitado por el total de horas anuales pactadas en el presente texto, o las que a nivel de empresa fuesen inferiores a dicho límite, así como el descanso mínimo entre jornadas y los máximos convencionales de diez horas diarias y cincuenta semanales.

A falta de acuerdo para aplicar la norma general, se podrán utilizar alguno de los dos procedimientos alternativos:

Procedimientos alternativos:

Procedimiento A).

El número de semanas de horario modificable serán, como máximo, diecisiete al año, continuas o discontinuas y su determinación se hará por la empresa preavisando y argumentando razonadamente a la RLPT las necesidades de flexibilidad, reflejándose esta comunicación en acta de reunión con los mismos a tal efecto, con cinco días de antelación, con los límites del total de horas anuales previstas en el convenio, o las que a nivel de empresa mejoren este límite, con el descanso mínimo entre jornadas y de los máximos de diez horas diarias y cincuenta semanales.

En cuanto a la regularización de las diecisiete semanas posibles a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, las partes, de común acuerdo, establecerán las semanas al año en que la jornada será inferior o superior a las cuarenta horas semanales. Dicha regularización se podrá llevar a efecto sin necesidad de haberse agotado las diecisiete semanas.

En defecto de acuerdo entre las partes en cuanto a la regularización, el régimen aplicable será el siguiente:

- a. Cuando se hubiera prolongado primero la jornada, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos, pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana.
- b. Cuando primero se hubiere reducido la jornada, dicha reducción se realizará por días completos. La jornada adicional compensatoria será decidida por la empresa con las limitaciones establecidas en el punto 1 precedente.

Los descansos compensatorios o las prolongaciones de jornada previstos en los apartados a) y b) se aplicarán dentro de los tres meses siguientes a la prolongación o reducción de la jornada y antes del 31 de diciembre, si bien tales limitaciones no serán de aplicación cuando lo impidan probadas razones técnicas, productivas u organizativas.

Cuando el exceso de jornada se trabaje en el último trimestre del año, se podrá pasar del 31 de diciembre para su compensación no excediendo de los tres meses siguientes, y siempre que en dicho año natural no se exceda de la jornada anual establecida en convenio.

Se entiende por retribución de la hora trabajada, la que corresponde como salario para actividad normal, según el artículo 52 del convenio, más la antigüedad, en su caso.

En las empresas en que se trabaje en régimen de uno o dos turnos, la distribución de la jornada que supere las cuarenta horas semanales se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados.

Las empresas cuyo régimen de trabajo sea de tres o más turnos, para poder aplicar la flexibilidad prevista en este artículo, deberán, necesariamente habilitar los sábados. Tal habilitación responderá en todos los supuestos, a necesidades de la empresa, debiendo la Dirección de la misma, previamente comunicar y razonar la medida en el plazo previsto en este artículo, a la RLPT. En el supuesto de la aplicación de la flexibilidad en sábados, las personas tendrán una compensación adicional del 15 % en tiempo de descanso o en retribución, por cada hora trabajada que exceda de las cuarenta horas semanales, en los términos fijados en el apartado 4 de este artículo.

Procedimiento B).

La empresa podrá distribuir de manera irregular, a lo largo del año, el 10 % de horas de la jornada efectiva que en cada momento regule el convenio. La empresa preavisará con cinco días de anticipación sobre esta necesidad y justificará razonadamente a la RLPT las causas de carácter productivo y/u organizativo que la motivan, reflejándose esta comunicación en acta de reunión realizada a tal efecto.

Como consecuencia de esta ordenación de jornada podrá trabajarse más de nueve horas diarias sin que se pueda exceder de diez.

En las empresas en que se trabaje en régimen de uno o dos turnos, la distribución de la jornada que supere las cuarenta horas semanales se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados. Para aquellas que trabajen a dos turnos, podrán habilitarse los sábados previo acuerdo entre empresa y RLPT. Si se trabaja a tres turnos o más, para poder aplicar la flexibilidad prevista en este apartado, se deberá necesariamente habilitar los sábados. Cada una de las horas realizadas en sábado se compensará con una y media de descanso.

Todas las horas realizadas durante la ordenación en más formarán una bolsa individual de tiempo disponible y se podrá disfrutar de esta bolsa para necesidades de carácter personal y/o familiar siempre en días completos, fijándose por acuerdo entre las partes. En el supuesto de desacuerdo se disfrutarán de la siguiente forma: el 50 % serán determinadas por el empresario, según las necesidades organizativas o productivas y se preavisarán con cinco días; el resto, por decisión de la persona afectada, preavisando con diez días de antelación, y con las siguientes cautelas: a) no podrán acumularse para puentes ni vacaciones; b) no podrán utilizarse en épocas de incremento de jornada en la sección o departamento de la persona correspondiente; c) tampoco en períodos de intensidad productiva, según el criterio conjunto de empresa y RLPT; d) ni cuando la coincidencia de utilización individual de varios trabajadores en la misma fecha suponga el trastorno importante del proceso productivo de su sección o departamento. Las denegaciones a las solicitudes efectuadas serán comunicadas a la RLPT.

Cuando el exceso de jornada se trabaje en el último trimestre del año, se podrá pasar del 31 de diciembre para su compensación no excediendo de los cuatro meses siguientes, y siempre que en dicho año natural no se exceda de la jornada anual establecida en convenio.

La Dirección de la empresa comunicará a la RLPT las bolsas individuales de tiempo disponible y su utilización.

En los períodos temporales en los que se practique la distribución irregular de la jornada que regula el presente apartado no podrán realizarse horas extras en las secciones o departamentos de la empresa a los que afecte aquella.

El régimen de flexibilidad regulado en el presente artículo no podrá ser objeto de plasmación en el calendario anual, sin perjuicio de los acuerdos sobre jornada y su distribución que puedan acordarse en la negociación de dicho calendario.

Prolongación de la jornada

En los casos de personal técnico y directivo, de las personas mandos intermedios y operarios/as, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada por el tiempo estrictamente preciso, cuando el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 del real decreto 1561/21996, de 21 de septiembre. El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán o compensarán en descanso como tales. En todo caso, se respetarán los descansos mínimos legales establecidos entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34.3 y 37.1 del ET.

4.2. Trabajo ininterrumpido

1. Cuando en una empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o cuarto turno, y/o quinto turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando las personas de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de la RLPT, y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET, con el cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de la empresa:

- a. Que se presente informe/-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.
- b. Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.
- c. Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo, y
- d. Que se establezca, atendiendo y valorando, en cada caso, las circunstancias concurrentes (tipo de empresa y régimen de trabajo) algún tipo de compensación de carácter económico y/o en materia de jornada para las personas afectadas. Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique este régimen de trabajo.

En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, no será de aplicación el número que antecede, y se estará a la legislación vigente.

4.3. Regulación de los turnos especiales: Cuarto turno (Weekend) y quinto turno

Cuarto turno o Weekend. Es aquél cuya prestación de trabajo se desarrolla, únicamente, en sábados, domingos, festivos, vacaciones y algunos días laborales intersemanales. Su jornada máxima anual de presencia es de 1.584 horas.

Quinto turno. Es el sistema de proceso continuo y a turnos que se lleva a cabo mediante cuatro o cinco equipos de trabajo y permite trabajar hasta 365 jornadas laborales. Tanto el tiempo de trabajo como el de descanso se lleva a cabo en horas y días de la semana diferentes. La jornada anual de trabajo efectivo para esta modalidad será de 1.738 horas.

Se respetarán las jornadas inferiores que se vengán aplicando o que hayan sido convenidas en las empresas, sin perjuicio de las que, en el futuro, puedan pactarse o contratarse, siempre que no superen la máxima establecida, en cómputo anual.

La regulación o reducción de la jornada prevista en este artículo es, únicamente, aplicable a los sistemas de trabajo definido en los números uno y dos del mismo. Los otros sistemas o turnos de trabajo distintos de aquellos (mañana, tarde y noche), se ajustarán a lo establecido sobre la materia en los artículos 28, 29, 30 y demás concordantes de este convenio.

4.4. Vacaciones

Con carácter general, el periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que por necesidades de la empresa se acuerde una distribución distinta (a los veintiún días y al período de disfrute) en la negociación del calendario con la representación legal de los trabajadores. La fijación de los periodos de vacaciones, se hará de común acuerdo entre las citadas partes, dentro de los tres primeros meses del año, conjuntamente con el calendario laboral. El periodo de días naturales continuados empezará en lunes, salvo pacto en contrario.

Para el cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso. Si esta fuera posterior a las mismas, no podrá disfrutarlas hasta el año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de la Ley del ET, se garantizará el disfrute de ambos derechos en su totalidad, concretándose su aplicación de mutuo acuerdo entre empresa y la persona afectada, a la finalización del período de suspensión, pudiéndose disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del anexo VI, el período de veintiún días naturales, que recoge el primer párrafo del presente artículo, se realizará en verano, sin perjuicio de los acuerdos o pactos que sobre el particular puedan adoptar las empresas con su personal.

5. Permisos y excedencias

5.1. Ausencias retribuidas

Durante la vigencia del presente convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, las personas gozarán sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de tres días de ausencia retribuidos y no recuperables. La retribución será equivalente a la actividad normal.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud de la persona con ocho días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de personas tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

Las empresas podrán regular las ausencias en forma colectiva acordando con la RLPT la forma de realizarlas que mejor convenga a los intereses de las partes.

En cualquier caso, las ausencias se disfrutarán dentro del año natural.

Las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante el año, en aquellos casos cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el convenio.

No se tendrán en cuenta las ausencias de referencia a efectos de determinar el índice de absentismo para el cálculo y percepción de la Paga de convenio.

5.2. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48, apartado 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del ET:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

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

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

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

9. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

5.3. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se podrá solicitar en los términos dispuestos en el artículo 46, apartado 2, del ET.

5.4. Excedencia sindical

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

5.5. Excedencia por cuidado de familiares

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46, apartado 3, del ET:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 los derechos de conciliación.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando 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.

5.6. Permisos

La persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

- a. Por nacimiento de hijo o hija, dos días con retribución, que podrán ampliarse a cuatro cuando sea necesario realizar un desplazamiento. Este permiso solo se otorgará en el caso de que el progenitor no acredite los periodos de carencia de cotización que exige la legislación vigente para tener acceso a la prestación por nacimiento y cuidado de un menor.
- b. Por fallecimiento de cónyuge, y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o hermanas, tres días con retribución. En caso de ser necesario un desplazamiento, será opción de la persona disponer de un día más retribuido o de dos más, en caso de esta última opción, uno será retribuido y el otro sin retribución.
- c. Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d. Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, un día con retribución.
- e. Por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución.
- f. 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 cualquier otra persona distinta a las anteriores, que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días con retribución. El disfrute del permiso por hospitalización podrá realizarse durante el periodo que dure aquella.
- g. Por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día retribuido y dos sin retribuir.
- h. Por matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días naturales con retribución.
 - i. Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.
 - j. Por boda de un hijo, un día con retribución; en caso de boda de hermano, un día sin retribución.
- k. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del ET.
- l. Cualquier otro establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en los términos expuestos en esta norma.

Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.

Las personas tendrán derecho a un permiso no retribuido de quince días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

En los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación.

Lo regulado en el presente artículo, apartado 1, puntos b), c), f) y g) se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedida por el Ayuntamiento correspondiente.

El concepto de «desplazamiento» que aparece en algunos apartados del presente artículo deberá interpretarse de forma casuística y con criterios de razonabilidad, que valoren los elementos concurrentes.

El disfrute de los permisos se ceñirá a lo establecido en el presente convenio, cuando se regule específicamente. Como norma general, cuando el hecho causante se produzca en día de descanso para la persona trabajadora, el permiso se iniciará al siguiente día laborable para ésta. El hecho

causante deberá producirse en tiempo de trabajo, es decir, excluyendo las vacaciones y los períodos de suspensión del contrato. Atendiendo al carácter finalista que tienen los permisos, la aplicación de la norma general no deberá desvirtuar o desnaturalizar el fin para el que han sido previstos.

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género puedan disfrutar de los permisos retribuidos en igualdad de condiciones.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37, apartados 4, 5, 6 y 7 del ET:

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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, la dirección empresarial podrá limitar 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 los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 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.

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.

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

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

5.7. Licencia por estudios

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores:

La persona trabajadora tendrá derecho:

- a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

5.8. Crédito de horas consulta médica

Las personas tendrán derecho a veinte horas anuales retribuidas para acudir a la visita del Médico de Cabecera o del Médico Especialista de la Seguridad Social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia en las empresas que mejoren lo aquí establecido.

De las veinte horas establecidas en el apartado anterior, podrán utilizarse hasta un máximo de diez horas anuales, retribuidas, para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de doce años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. De ser necesario el uso de un posible exceso sobre dichas diez horas, se concederá el permiso, que, por tratarse de un permiso no retribuido, se podrá negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria.

En las empresas que tengan establecido servicio médico de empresa, se establece una segunda revisión médica anual, cuando la persona lo solicite.

5.9. Actividades estacionales

Las empresas dedicadas a las modalidades de sastrería fina en serie, modistería fina en serie, gabardinas e impermeables, prendas para la lluvia, sombrerería, y las dedicadas a la confección de trajes de baño, en el supuesto de falta de pedidos típica en determinadas épocas del año en tales modalidades y siempre que ello origine una manifiesta disminución de la producción, podrán suspender parcialmente sus actividades laborales durante dos periodos como máximo cuya duración total no podrá exceder, en ningún caso, de sesenta días naturales al año.

Cada periodo sólo podrá afectar a quienes en la fecha de iniciarse la suspensión lleven un mínimo de doce meses de servicios ininterrumpidos a la empresa.

La suspensión de la relación jurídico-laboral-, que prevé el apartado 1 de este artículo, habrá de regirse por el procedimiento regulado por la legislación vigente en cada momento y los artículos 4 del anexo IV y 2 del anexo IX, debiendo las empresas promover la incoación del expediente con la antelación suficiente para que por la autoridad laboral puedan ser resueltos antes de la fecha prevista para la suspensión solicitada.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Dietas y desplazamientos

Cuando se desplace transitoriamente de la localidad por orden de la empresa, ésta le abonará, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratación

La contratación de personal se realizará utilizando las modalidades contractuales vigentes en cada momento y con observancia de los requisitos, formalidades y finalidad prevista en la legislación vigente, con las particularidades que a continuación se establecen para las tipologías contractuales que se citan. Las modificaciones legislativas que se produzcan durante la vigencia del presente convenio que pudieran colisionar

con lo establecido en el presente artículo tendrán la prioridad aplicativa sobre el mismo, entendiéndose incorporadas automáticamente a lo aquí regulado.

7.2. Contratación de duración determinada

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

El contrato tendrá una duración máxima de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas 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. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos. Se entenderá como contrato con una misma empresa el concluido con otra empresa del mismo grupo de empresas cuya causa contractual sea la misma y para actividades del mismo grupo profesional o función equivalente.

Contrato de duración determinada para sustitución de persona trabajadora

1 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.

2 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 o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

3 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.

Normas comunes

Al finalizar un contrato de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora, se le abonará por expiración del plazo convenido, una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio, calculada en proporción a la duración de dicho contrato.

7.3. Contrato de relevo

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora. Los acuerdos de empresa en los que se hayan asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad. El contrato de relevo se regirá, en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona jubilada podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año, incluso la acumulación de todos los períodos anuales en uno solo. De conformidad con el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo de la persona relevada. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 %, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 205.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social.

El puesto de trabajo de la persona relevista podrá ser el mismo que el de la sustituida o uno similar (tareas del mismo grupo profesional). En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previsto en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social. Cualquier modificación legislativa en relación con esta modalidad contractual que se produzca durante la vigencia del presente convenio se entenderá incorporada automáticamente a lo aquí regulado.

7.4. Contrato a tiempo parcial

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato, debiendo garantizar las empresas la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres.

El personal con contrato de trabajo a tiempo parcial tendrá preferencia para la asistencia a cursos de formación profesional a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

A fin de facilitar el acceso a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional las personas trabajadoras a tiempo parcial, éstas podrán solicitar la ordenación de jornada en los términos y condiciones previstos en el artículo 34.8 del ET y en el presente convenio.

La empresa informará a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de que las mismas puedan solicitar la conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

7.5. Contrato fijo-discontinuo

Para aquellos supuestos en los que se pueda aplicar dicha modalidad, se promoverá la existencia de dicho régimen contractual como medida que pretende fomentar el empleo en determinados subsectores donde esta modalidad contractual puede tener mejor acogida. De manera específica, se utilizará esta modalidad para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Los criterios objetivos y formales por los que deba regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas se establecerán por acuerdo de empresa con la representación de las personas trabajadoras.

En caso de desacuerdo entre las partes o de que no exista RLPT, el criterio de llamamiento será por riguroso orden de antigüedad dentro de la categoría o grupo profesional, en caso de que esta primera no existiese.

Este contrato se formalizará conforme a lo dispuesto en el artículo 16.2 del ET.

7.6. Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada, un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 15 y 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Para estas personas regirán las mismas condiciones de trabajo que para las de las Empresas usuarias, teniendo garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonen al personal que realice la misma o equivalente función, salvo los complementos de carácter estrictamente personal y los no ligados a la actividad desarrollada. La empresa usuaria asume la responsabilidad que le impone la ley en relación con el cumplimiento de las obligaciones de las empresas de trabajo temporal.

7.7. Teletrabajo y trabajo a distancia

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y lo regulado en el presente artículo.

Trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo o de la realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por ésta, durante toda la jornada o parte de ella, con carácter regular. Queda excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades realizadas en las instalaciones de clientes o proveedores, ferias, desfiles o desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.), y que no puedan ser elegidos libremente por la persona trabajadora.

Teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en la ley mencionada. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia será el regulado en el artículo 7 de la Ley 10/2021 que deberá realizarse por escrito. La persona trabajadora deberá comunicar cualquier cambio en el lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo de trabajo a distancia, que deberá producir una modificación en dicho acuerdo.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo, asimismo se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

7.8. Subcontratación de actividades

En el supuesto de subcontratación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación, así como a la legislación general aplicable a tal supuesto.

Cuando la actividad subcontratada se desarrolle en el propio centro de trabajo, la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontratista en relación con el cumplimiento en ésta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y salud y seguridad) fijadas en este convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecidas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de esta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero, no se desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa subcontratante, sino en el de la empresa subcontratista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones de la presente sección, dando cuenta de esta función a la RLPT.

8. Periodos de prueba

El período de prueba deberá constar por escrito en el contrato de trabajo y se acomodará a la siguiente escala:

1. Seis meses para el personal de los grupos D, E, F y G.
2. Un mes para el personal de los grupos A, B y C.

Las empresas manifestarán al personal de nuevo ingreso el alcance y contenido del período de prueba.

En el contrato de trabajo escrito podrá hacerse constar la renuncia de la empresa a establecer un período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona contratada, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo se tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, compañeros-compañeras, mandos y público, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza e higiene personal, así como las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, y medicina de empresa.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro de período de un mes, excepto las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.
3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad social y medicina de empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este convenio o del Reglamento de empresa, en materia de Seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.
10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
11. El abuso de autoridad.
12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
14. El acoso sexual definido en el artículo 99.
15. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad libertad sexual, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género, tanto del empresario como de las personas que trabajan en la empresa.
16. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del ET, consideradas como causas justas de despido.

9.2. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

- Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

9.3. Prescripción

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- Personal de los grupos D, E, F y G: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo

La empresa complementará la prestación legal correspondiente a la incapacidad temporal por accidente de trabajo, incluido el in itinere, y por enfermedad profesional, hasta el 100 % del importe del salario bruto devengado en el mes anterior y de forma equivalente y proporcional a los días en situación de IT.

El periodo máximo de abono de este complemento es de doce meses.

La mejora regulada en el artículo anterior no afectará a los conceptos salariales periódicos de vencimiento superior al mes y estará afecto a las retenciones fiscales y de seguridad social aplicables en cada momento.

11.2. Enfermedad justificada

En caso de enfermedad justificada, con aviso a la empresa, la persona percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Este beneficio será absorbible con cualquier otro que pueda reconocerse y que represente el pago de estos cuatro días.

11.3. Póliza de seguros

Las Empresas deberán concertar con la entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de su plantilla de personal, en virtud de la cual se les garantice que, en caso de fallecimiento o de incapacidad permanente total o absoluta en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización de quince mil euros. Para el caso de fallecimiento, las personas podrán designar la persona beneficiaria de dicha indemnización; en su defecto, lo será la que lo sea legalmente.

Dentro del segundo semestre del presente año, se estudiará un modelo de póliza para que se garanticen otros accidentes que no sean sólo de trabajo.

11.4. Reconocimiento médico

Las empresas a través de sus propios servicios o de la Mutua de Accidente (con la que tengan cubiertos los riesgos de servicios de prevención), o con aquellas otras con quien libremente contraten dichos servicios, siempre que estén legalmente homologadas para ello, realizarán cada año a quien preste su consentimiento un reconocimiento médico atendiendo a las posturas y a la manipulación de materias primas o aditivos que se manipulen en el centro de trabajo.

Todo ello de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

[Descargar pdf](#)