

Convenio colectivo de la recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. Resumen

VIGOR 2025-2027

Código de Conv. Núm. 99004345011982
(BOE, 21-11-2025)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. [Ámbito funcional](#)
 - 1.2. [Ámbito temporal](#)
 - 1.3. [Derecho supletorio](#)
2. Condiciones económicas
 - 2.1. [Salario base](#)
 - 2.2. [Tablas salariales 2027](#)
 - 2.3. [Tablas salariales 2026](#)
 - 2.4. [Tablas salariales 2025](#)
 - 2.5. [Pagas extraordinarias](#)
 - 2.6. [Complemento personal](#)
 - 2.7. [Prendas de trabajo](#)
 - 2.8. [Horas extraordinarias](#)
 - 2.9. [Trabajo nocturno](#)
3. [Revisión salarial del convenio colectivo](#)
 - 3.1. [Incremento salarial](#)
4. [Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones](#)
 - 4.1. [Jornada de trabajo](#)
 - 4.2. [Jubilación](#)
 - 4.3. [Vacaciones](#)
5. [Permisos y excedencias](#)
 - 5.1. [Permisos](#)
 - 5.2. [Excedencias](#)
 - 5.3. [Suspensión con reserva del puesto de trabajo](#)
 - 5.4. [Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto](#)
 - 5.5. [Permiso parental](#)
6. [Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas](#)
 - 6.1. [Plus de transporte](#)
 - 6.2. [Desplazamientos](#)
7. [Tipos de contratos de trabajo y su duración](#)
8. [Periodos de prueba](#)
9. [Régimen disciplinario](#)
 - 9.1. [Faltas](#)
 - 9.2. [Sanciones](#)
 - 9.3. [Prescripción](#)
10. [Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral](#)
11. [I.T. Condiciones especiales](#)
 - 11.1. [Ayuda familiar](#)
 - 11.2. [Baja como consecuencia de accidente de trabajo](#)
 - 11.3. [Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización](#)
 - 11.4. [Baja como consecuencia de enfermedad común](#)

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

El presente convenio de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para aquellas empresas, industrias, agentes o gestores que desarrollan alguno o todos de los siguientes procesos definidos en el artículos 2 y 3, independientemente del material tratado: clasificación, corte, prensado, transformación y/o valorización de los distintos materiales, incluyendo su transporte, y su comercialización, pese a que en convenios sectoriales anteriores se prevea la recuperación como actividad del sector que regule dichos convenios.

Quedan comprendidas dentro del ámbito del presente convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas definidas en el mismo, sin más excepción es que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

Las industrias o actividades sujetas a este convenio se definen de la siguiente forma:

- a. Recuperadores y recicladores. Son las industrias, agentes o gestores de residuos y materias primas secundarias que desarrollan algunas o todas de las siguientes operaciones de valorización de residuos, independientemente del material tratado: recogida, transporte, almacenamiento, pesado, clasificación, corte, trituración, prensado, embalado y marcaje, valorización y/o transformación, incluida su comercialización y venta.
- b. Recuperadores y recicladores de textiles. Son los establecimientos donde se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a los trapos y textiles. En dichos establecimientos, se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad requeridas bien por los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente, o bien por las industrias consumidoras de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.
- c. Recuperadores y recicladores de metales. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a metales férricos y no férricos. En dichos establecimientos se desarrolla el proceso de adquisición de metales, materiales, bienes de consumo y maquinaria vieja, en los que se da salida directamente a lo que sea utilizable en el estado en que se encuentre, y en que se clasifica, previo desguace o troceo, en su caso, lo que tiene que entregarse para finalmente llegar a fundición o relaminación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etc. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.
- d. Recuperadores y recicladores de residuos de papel y cartón. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a residuos de papel y cartón. En dichos establecimientos se desarrolla el proceso de adquisición de recortes y residuos de papel y cartón, clasificación, manipulación y trituración en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.
- e. Recuperadores y recicladores de residuos de goma, plástico y neumáticos. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a gomas viejas, neumáticos usados y residuos de goma y plásticos, clasificación, manipulación y desguace o troceo en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.
- f. Recuperadores y recicladores de residuos de vidrio y botellas. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a residuos de botellas y vidrio en general.
- g. Recuperadores y recicladores de residuos de madera. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a residuos de madera en general y palets usados.
- h. Recuperadores y recicladores de residuos en general. Son los establecimientos en que se desarrollan las actividades enumeradas en el artículo 3 en relación a otros tipos de residuos. Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación de los residuos y/o materias primas secundarias separadas o mezcladas bien sean procedentes de la recogida o la compra ambulante o de puerta a puerta, consistente en separar los materiales directamente aprovechables y agrupar los restantes residuos según su naturaleza. En dichos establecimientos, se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad requeridas bien por los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente, o bien por las industrias consumidoras de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

i. Promoción Cívica. Son las industrias, agentes o gestores de residuos que desarrollan actividades de auxiliares de residuos como la observancia y vigilancia de los contenedores de residuos selectivos.

1.2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2027, quedando prorrogado íntegramente hasta que la comisión negociadora designada acuerde su sustitución por otro convenio de igual naturaleza.

Se considerará prorrogado tácitamente en todos sus términos, salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes previo a la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prorrogas.

El escrito de denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, en la que deben figurar aquellos aspectos del convenio que se pretende negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.

En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación del escrito de denuncia se constituirá la comisión negociadora.

Denunciado el convenio y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro del convenio se considerará prorrogado en todos sus términos.

1.3. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo las partes se regirán por lo dispuesto en cada caso por la legislación vigente.

2. Condiciones económicas

2.1. Salario base

Los salarios base a regir durante la vigencia del presente convenio son los que figuran en el anexo II.

2.2. Tablas salariales 2027

	2027			
	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1.772,95	265,94	2.038,89	29.785,59
Director/a de área o departamento.	1.596,01	239,40	1.835,41	26.812,90
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.				
Titulado/a grado superior.	1.631,65	244,75	1.876,40	27.411,77

	2027			
	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
titulado/a grado medio.	1.596,01	239,40	1.835,41	26.812,90
Técnico de grado superior.	1.204,62	180,69	1.385,31	20.237,64
Técnico de grado medio.	1.118,32	167,75	1.286,07	18.787,79
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1.396,52	209,48	1.606,00	23.461,59
Oficial/a de primera.	1.210,48	181,57	1.392,06	20.336,12
Oficial/a de segunda.	1.118,32	167,75	1.286,07	18.787,79
Auxiliar administrativo.	1.051,72	157,76	1.209,48	17.668,97
Comercial.	1.107,52	166,13	1.273,64	18.606,27
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1.396,52	209,48	1.606,00	23.461,59
Encargado/a.	1.283,47	192,52	1.475,99	21.562,36
Conductor/a de 1. ^a	1.210,52	181,58	1.392,09	20.336,69
Maquinista-especialista.	1.145,66	171,85	1.317,51	19.247,14
Oficial/a.	1.142,22	171,33	1.313,56	19.189,36
Conductor/a-especialista.	1.142,22	171,33	1.313,56	19.189,36
Carretillero/a-especialista.	1.142,22	171,33	1.313,56	19.189,36
Mecánico/a-especialista.	1.142,22	171,33	1.313,56	19.189,36
Sopletista-especialista.	1.142,22	171,33	1.313,56	19.189,36
Especialista.	1.059,17	158,88	1.218,05	17.794,06
Peón/a.	1.051,72	157,76	1.209,48	17.668,97
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	1.058,14	158,72	1.216,86	17.776,67
Limpieza.	1.051,72	157,76	1.209,48	17.668,97

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias. El plus de higiene se calcula como un 15 % del

salario base.

2.3. Tablas salariales 2026

	2026			
	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1.725,50	258,83	1.984,33	28.988,41
Director/a de área o departamento.	1.553,29	232,99	1.786,28	26.095,28
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1.587,98	238,20	1.826,18	26.678,13
titulado/a grado medio.	1.553,29	232,99	1.786,28	26.095,28
Técnico de grado superior.	1.166,70	175,01	1.341,71	19.600,62
Técnico de grado medio.	1.083,12	162,47	1.245,59	18.196,41
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1.359,15	203,87	1.563,02	22.833,66
Oficial/a de primera.	1.172,38	175,86	1.348,24	19.696,00
Oficial/a de segunda.	1.083,12	162,47	1.245,59	18.196,41
Auxiliar administrativo.	1.023,58	153,54	1.177,11	17.196,08
Comercial.	1.077,87	161,68	1.239,56	18.108,29
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1.359,15	203,87	1.563,02	22.833,66
Encargado/a.	1.243,07	186,46	1.429,53	20.883,64
Conductor/a de 1. ^a	1.172,41	175,86	1.348,28	19.696,55
Maquinista-especialista.	1.109,60	166,44	1.276,04	18.641,29
Oficial/a.	1.106,27	165,94	1.272,21	18.585,34
Conductor/a-especialista.	1.106,27	165,94	1.272,21	18.585,34
Carretillero/a-especialista.	1.106,27	165,94	1.272,21	18.585,34
Mecánico/a-especialista.	1.106,27	165,94	1.272,21	18.585,34

	2026			
	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Sopletista-especialista.	1.106,27	165,94	1.272,21	18.585,34
Especialista.	1.030,82	154,62	1.185,45	17.317,82
Peón/a.	1.023,58	153,54	1.177,11	17.196,08
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	1.029,82	154,47	1.184,29	17.300,89
Limpieza.	1.023,58	153,54	1.177,11	17.196,08

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias. El plus de higiene se calcula como un 15 % del salario base.

2.4. Tablas salariales 2025

	2025			
	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de Dirección				
Director/a Gerente.	1.679,32	251,90	1.931,22	28.212,56
Director/a de área o departamento.	1.511,72	226,76	1.738,48	25.396,86
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado				
Titulado/a grado superior.	1.545,48	231,82	1.777,31	25.964,11
titulado/a grado medio.	1.511,72	226,76	1.738,48	25.396,86
Técnico de grado superior.	1.135,48	170,32	1.305,80	19.076,03
Técnico de grado medio.	1.049,03	157,35	1.206,38	17.623,64
Grupo profesional Administración				
Jefe/a de primera.	1.322,77	198,42	1.521,19	22.222,54
Oficial/a de primera.	1.135,48	170,32	1.305,80	19.076,03
Oficial/a de segunda.	1.049,03	157,35	1.206,38	17.623,64
Auxiliar administrativo.	996,18	149,43	1.145,61	16.735,84
Comercial.	1.049,03	157,35	1.206,38	17.623,64

	2025			
	Salario base mensual	Plus higiene mensual	Total mensual	Total anual
Grupo profesional Personal de producción				
Encargado/a general.	1.322,77	198,42	1.521,19	22.222,54
Encargado/a.	1.203,95	180,59	1.384,54	20.226,29
Conductor/a de 1. ^a	1.135,51	170,33	1.305,84	19.076,56
Maquinista-especialista.	1.074,67	161,20	1.235,88	18.054,52
Oficial/a.	1.071,45	160,72	1.232,17	18.000,33
Conductor/a-especialista.	1.071,45	160,72	1.232,17	18.000,33
Carretillero/a-especialista.	1.071,45	160,72	1.232,17	18.000,33
Mecánico/a-especialista.	1.071,45	160,72	1.232,17	18.000,33
Sopletista-especialista.	1.071,45	160,72	1.232,17	18.000,33
Especialista.	1.003,23	150,49	1.153,72	16.854,32
Peón/a.	996,18	149,43	1.145,61	16.735,84
Grupo Profesional Personal subalterno				
Controlador y/u ordenanza.	1.002,25	150,34	1.152,59	16.837,85
Limpieza.	996,18	149,43	1.145,61	16.735,84

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias. El plus de higiene se calcula como un 15 % del salario base.

2.5. Pagas extraordinarias

Se reconocen tres pagas extraordinarias consistentes en un mes de salario base más antigüedad cada una, pagaderas en la primera quincena del mes de julio, penúltima semana del mes de diciembre y en el mes de marzo de cada año.

2.6. Complemento personal

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

- Un 5 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 10 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 15 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 20 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

- Un 25 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los 25 años de servicio efectivo en la empresa aplicable a partir del 1 de enero de 2026.

Se estima este 25 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinticinco años en la empresa.

2.7. Prendas de trabajo

Las empresas abastecerán a las personas trabajadoras para su trabajo de tres uniformes completos de trabajo al año, incluido calzado, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado. Quedan exceptuadas de este derecho las personas trabajadoras de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Los mencionados uniformes de trabajo serán entregados a más tardar el 30 de abril (2 equipaciones) y 30 de septiembre (una equipación) de cada año.

A partir de la entrega del tercer uniforme se repondrán los distintos elementos del uniforme de forma independiente cuando así sea necesario por deterioro de algún elemento y así lo solicite la persona trabajadora.

Estas prendas podrán ser solicitadas por parte de la empresa para su comprobación y gestión como residuos textiles.

2.8. Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria de trabajo.

Dichas horas a elección de la persona trabajadora, se podrán compensar en descanso o mediante su abono, que en ningún caso podrá ser inferior al resultado de la suma de las cantidades, también anuales, que el convenio establece para cada puesto de trabajo en concepto de salario base, plus de higiene y antigüedad, entre las horas anuales pactadas en el convenio.

2.9. Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno lo contemplado para esta situación en el artículo 36 del ET, considerando dicho trabajo el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, y en caso de que no exista, por acuerdo entre las partes y en caso de que no exista acuerdo entre las partes, este convenio marca la retribución correspondiente al 25 % como mínimo, sobre el salario base, teniendo en cuenta las horas trabajadas en dicho horario.

Se exceptúan de esta consideración atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incremento salarial

Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente convenio tienen el carácter de mínimos.

- Para el año 2025, se establece un incremento salarial del 5,416 % en todos los conceptos retributivos, con carácter retroactivo y con el abono de los correspondientes atrasos desde el 1 de enero de 2025.

- Para el año 2026, se establece un incremento salarial con un rango entre el 2,75 % y el 3,25 % conforme la tabla anexo 2. Siendo el porcentaje del 3,25 % el aplicable a los otros conceptos retributivos.
- Para el año 2027, se establece un incremento salarial con un rango entre el 2,75 % y el 3,25 % conforme a la tabla anexo 2. Siendo el porcentaje del 3,25 % el aplicable a los otros conceptos retributivos.

En el supuesto de que el incremento porcentual que experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC General) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre los meses de enero de 2025 y diciembre de 2027, fuese superior al incremento porcentual que experimenten todos los conceptos retributivos regulados en el convenio colectivo entre el 31 de diciembre de 2024 y diciembre de 2027, y el PIB acumulado en los tres años a precios constantes desde el año 2024 a 2027 fuera superior al 5 %, tales conceptos se incrementarán en el diferencial existente entre ambos porcentajes, sin que el diferencial pueda ser en ningún caso superior al dos por ciento (2 %).

El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2028 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores publicados a 31 de diciembre de 2027, constituyendo el resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2028. Esta actualización será calculada por la Comisión Paritaria.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de mil setecientos setenta y seis horas anuales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, durante un periodo máximo de quince días, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis del ET.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la

4.2. Jubilación

Respecto a la jubilación se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Sera causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad igual o superior a 68 años y cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y dicho puesto se cubra, al menos, con otro contrato fijo y a tiempo completo.

4.3. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta y un días naturales ininterrumpidas al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Este permiso se podrá disfrutar en una fecha diferente al hecho causante en un plazo máximo de un año a partir del mismo, avisando con la suficiente antelación, como mínimo con 15 días. Además, podrá acumularse al periodo vacacional con acuerdo de la empresa.
- b. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El disfrute del permiso es un derecho subjetivo del trabajador debido a la causa que lo motiva, accidente, enfermedad grave, etc., cuya concurrencia durante su utilización será acreditada con posterioridad por parte del trabajador.
- c. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
En el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, de padres o hijos, esto es, familiares de primer grado de consanguinidad, la persona trabajadora dispondrá de tres días en vez de dos días. Para aquellos trabajadores personas trabajadoras cuyo desplazamiento sea fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de diez días, de los cuales cinco serán retribuidos. El desplazamiento se contabiliza desde el lugar del domicilio de la persona trabajadora.
Estos días se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante, previo acuerdo entre empresa y trabajador.
Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.
- d. Un día por traslado de domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado

a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
Permiso retribuido con la finalidad de acompañamiento a cónyuge o pareja de hecho para asistir a las revisiones periódicas con prueba diagnóstica (Ecografías, TAC, etc., a excepción de las analíticas de sangre o glucosa) de la sanidad pública por su embarazo, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación oportuna. Se entiende por prueba diagnóstica las Ecografías, TAC, etc., a excepción de las analíticas de sangre o glucosa.
- h. Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET 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 el ejercicio de los derechos de conciliación.
Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
- i. 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.
- j. La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de jornada de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. También para el cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y 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.
Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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.
La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de cuidado del lactante y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la persona trabajadora salvo fuerza mayor deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se iniciará o finalizará el permiso o la reducción de jornada.
Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute 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.
- k. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las

personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- l. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.
- m. Conforme al artículo 23.3 del ET, la persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.
- n. Un total de 8 horas al año de permiso retribuido con la finalidad de acompañamiento a hijos/as menores, familiares de primer grado de parentesco y adultos con discapacidad o dependientes, a cargo o que convivan con la persona trabajadora, a consultas médicas de especialistas de la sanidad pública, pruebas diagnósticas de la sanidad pública que, por su naturaleza, recomienden ir acompañado, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación oportuna.
- o. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.
Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- p. por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- q. En el supuesto de los trabajadores mayores de 21 años que no hayan cotizado 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del permiso por nacimiento y cuidado del menor o alternatively no hayan cotizado 180 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha y por tanto no cumpliera los requisitos establecidos en la normativa vigente para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tendrán derecho a un permiso retribuido de tres días por el nacimiento o adopción de hijo, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Este Permiso no sustituye los derechos de la persona trabajadora a la suspensión del contrato de trabajo conforme al artículo 48.4 del ET.

5.2. Excedencias

- a) La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de la excedencia se deberá realizar mediante una comunicación a la empresa con una antelación de 30 días al inicio de la excedencia.
- b) Excedencia por cuidado de hijos o hijas, Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

5.3. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Suspensión con reserva del puesto de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante diecinueve 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. para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. Once semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de 12 meses desde el nacimiento o desde la resolución judicial. Dos semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de que el hijo/a cumpla los 8 años en el caso de que el hecho causante se haya producido a partir del 2 de agosto de 2024 y el disfrute de estas semanas de suspensión y la prestación correspondiente solo se podrá solicitar a partir del día 1 de enero de 2026.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora distinta de la madre biológica durante diecinueve 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. Once semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de 12 meses desde el nacimiento o desde la resolución judicial. Dos semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de que el hijo/a cumpla los 8 años en el caso de que el hecho causante se haya producido a partir del 2 de agosto de 2024 y el disfrute de estas semanas de suspensión y la prestación correspondiente solo se podrá solicitar a partir del día 1 de enero de 2026.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos 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. Veintidós semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de 12 meses desde el nacimiento o desde la resolución judicial. Cuatro semanas se pueden disfrutar en periodos semanales antes de que el hijo/a cumpla los 8 años en el caso de que el hecho causante se haya producido a partir del 2 de agosto de 2024 y el disfrute de estas semanas de suspensión y la prestación correspondiente solo se podrá solicitar a partir del día 1 de enero de 2026.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el 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 una de las personas progenitoras 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 períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de treinta días salvo causa de fuerza mayor.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

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 las dos personas progenitoras 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.

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 persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen de la persona adoptada, 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 a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

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 las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

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 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. 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.

5.4. Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible

repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán de manera inmediata y desde el momento del conocimiento por parte de la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora, la no realización de trabajos nocturnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo o hija. Y podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses si se dan las circunstancias previstas en el párrafo anterior.

La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5.5. Permiso parental

Conforme al artículo 48 bis Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Plus de transporte

Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo conforme a la tabla del anexo 2.

	2025 – Euros	2026 – Euros	2027 – Euros
Complemento plus transporte.	2,87	2,96	3,06
Dieta diaria pernocta.	57,66	59,54	61,47
Dieta por uso vehículo particular, km.	0,34	0,35	0,36
Dieta por comida/medio día fuera domicilio.	14,73	15,21	15,70
Ayuda familiar.	18,76	19,37	20,00

6.2. Desplazamientos

Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

	2025 – Euros	2026 – Euros	2027 – Euros
Complemento plus transporte.	2,87	2,96	3,06
Dieta diaria pernocta.	57,66	59,54	61,47
Dieta por uso vehículo particular, km.	0,34	0,35	0,36
Dieta por comida/medio día fuera domicilio.	14,73	15,21	15,70
Ayuda familiar.	18,76	19,37	20,00

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior al año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El resto de las cuestiones relativas a la duración del contrato de trabajo se aplicará lo indicado en el ET.

8. Periodos de prueba

La admisión de personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal directivo y técnicos: seis meses.
- Personal administrativo y encargado: dos meses.
- Personal obrero y subalterno: un mes.

Durante este período, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Para el personal administrativo y encargado y el personal obrero y subalterno, se podrá ampliar el periodo de prueba hasta los seis meses, en este supuesto, y una vez superado el periodo de prueba, el contrato se convertirá en indefinido automáticamente, en el supuesto anterior se entiende que solamente se puede utilizar una vez por persona y puesto de trabajo.

En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este convenio.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a las personas, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a las personas.
- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- La falta de aseo o limpieza personal.
- Las discusiones, tanto de las personas trabajadoras como de sus superiores, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

- i. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros, compañeras o terceras personas.
- j. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, siempre que no haya una causa justificada.
- k. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio a la empresa, para sus compañeros o compañeras de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- l. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.
- m. Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.
- n. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. En particular se entienden incluidas en este apartado dentro de este tipo de falta de respeto el utilizar o emitir cualquier tipo de expresión ofensiva y discriminatoria de escasa consideración en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
 - b. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
 - c. Las faltas de respeto graves, o discusiones que produjesen escándalos o alborotos.
 - d. El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros, compañeras o terceros, así como la no utilización de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
 - e. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de ella como de otras personas trabajadoras.
 - f. Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros o compañeras.
 - g. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
 - h. El abuso de autoridad de los mandos hacia el conjunto de las personas trabajadoras.
 - i. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
 - j. Simular la presencia de otra persona trabajadora, firmando o fichando por ella.
 - k. Dos faltas leves por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.
 - l. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia o estupefaciente que repercuta negativa o peligrosamente, en el trabajo.
 - m. Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.
 - n. El incumplimiento de la obligación de fichar o registrar la jornada laboral de acuerdo con el procedimiento establecido por la empresa. También el fichaje incorrecto, como fichar por otro compañero, fichar fuera de hora sin justificación, o alterar el registro.
 - o. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- Si la reincidencia se produjera respecto de la conducta referida en la letra n) del artículo anterior en cuanto a la utilización de expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, el plazo a tener en cuenta será el de dos trimestres.

- p. La reincidencia de tres faltas leves, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b. Faltar al trabajo tres días en un mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros o compañeras como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos con mala fe en, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e. El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f. Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- g. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de grave: accidente laboral, perjuicio a las personas, daños la empresa.
- i. La negativa al uso de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- j. La desobediencia continuada o persistente.
- k. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- l. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, y en la conservación del material, cuando ello implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria u otro perjuicio grave de consideración a la empresa.
- m. Hallarse habitualmente en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes durante el cumplimiento del trabajo si repercuten negativamente en su realización.
- n. Fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo, siempre y cuando esté prohibido y señalizado por razones de seguridad.
- o. Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- p. Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- q. La reiteración en más de tres veces por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna.
- r. La reincidencia de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tenga lugar dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de la primera, que haya sido objeto de sanción por escrito.

9.2. Sanciones

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido.

9.3. Prescripción

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

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras 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. En el caso de contratos de duración determinada se estará a lo que indique la norma al respecto.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Ayuda familiar

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los cero a dieciséis años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

	2025 – Euros	2026 – Euros	2027 – Euros
Complemento plus transporte.	2,87	2,96	3,06
Dieta diaria pernocta.	57,66	59,54	61,47
Dieta por uso vehículo particular, km.	0,34	0,35	0,36
Dieta por comida/medio día fuera domicilio.	14,73	15,21	15,70
Ayuda familiar.	18,76	19,37	20,00

11.2. Baja como consecuencia de accidente de trabajo

Las empresas abonarán a los trabajadores las personas trabajadoras que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de ciento ochenta días al año para 2025, 2026, y 2027.

11.3. Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos. El término hospitalización implica el internamiento del paciente en el establecimiento sanitario y, en modo alguno, comprende los diferentes tratamientos y atenciones que prestan que no requieren de tal internamiento.

11.4. Baja como consecuencia de enfermedad común

Las empresas abonarán a los trabajadores las personas trabajadoras que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100 de los conceptos salariales fijos, desde el 4 día al 20, este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

[Descargar pdf](#)