

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4219 *Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales.*

Visto el texto del Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (código de convenio n.º 99002415011982), que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 2025, de una parte, por las organizaciones empresariales FEDEROVO, ASEPRHU, APAVES y AEPRP, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y finalmente subsanado el 28 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre empresas y personas trabajadoras.

El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo o condición sexual, religión, color, raza, ideología política o sindical con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Se regirán por el presente convenio las empresas que desarrollen las actividades siguientes:

1. Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.
2. Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.
3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.
4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.
5. Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.
6. Las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro convenio colectivo. Las alusiones que se hacen en este convenio a las aves deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de animales.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Quedan sometidos a las estipulaciones de este convenio todas las personas que presten sus servicios en las empresas cuyas actividades estén comprendidas entre las descritas en el ámbito funcional con la única excepción de las pertenecientes a la alta dirección siendo, por tanto, de aplicación como derecho supletorio en lo no previsto en el contrato individual de trabajo y el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, y Estatuto de los Trabajadores que será de aplicación a los representantes de comercio.

Artículo 5. *Estructura y reglas de concurrencia de convenios.*

Estructura de la negociación colectiva en el sector de granjas avícolas y otros animales.

En virtud del presente convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector de Granjas Avícolas y otros Animales se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

- a) Convenio Estatal de Granjas Avícolas y Otros Animales: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio convenio se establece.
- b) Convenios Colectivos de Empresa: Los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación, serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente convenio estatal, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Asimismo, serán materias de negociación mediante convenios colectivos de empresa, las materias no dispuestas en este convenio de sector estatal, todo lo antedicho sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Reglas de concurrencia.

El presente convenio tiene prioridad aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, especialmente en el artículo 84.2 y 84.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

El convenio iniciará su vigencia con efectos referidos al día 1 de enero de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su duración de tres años y por el período comprendido entre esta fecha y el 31 de diciembre de 2027.

Forma y condiciones de denuncia del convenio.

El presente convenio será prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia lo comunicará obligatoriamente por escrito y por medio fehaciente a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Plazo máximo para el inicio de la negociación.

Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de dos meses a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de un mes a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora del presente convenio.

Plazo máximo para la negociación.

El plazo máximo para la negociación se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Este plazo será de doce meses cuando la vigencia del año anterior hubiese sido de dos o más años, a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior.

Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

El convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, lo anterior, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2025. Las empresas estarán obligadas a abonar las diferencias salariales en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio.

No obstante, e independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que le sustituya.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras pactadas en este convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual se establece sin perjuicio de las que, en convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para quienes las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que, asimismo, las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Las disposiciones legales que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éste, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

1. La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban las personas a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a las personas trabajadoras en virtud de acuerdo o pactos colectivos o disfrutados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivos a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de personas inferior a:

- a) 10 en las empresas que ocupen menos de 100 personas trabajadoras.
- b) El 10 por 100 del número de la plantilla de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientas personas.
- c) 30 en las empresas que ocupen 300 o más personas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.º del Estatuto de los Trabajadores, si la persona resultase perjudicada por la modificación sustancial tendrá

derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, quien no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas afectadas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados y/o Delegadas de Personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas la empresa notificará a las personas trabajadoras su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de las personas afectadas a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

Lo establecido en este artículo será sin perjuicio de lo que disponga una ley de rango superior.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo, jornada laboral, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral pactada durante la vigencia del presente convenio será de mil setecientos ochenta horas.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo, en los supuestos de jornada continuada, se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto anteriormente se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando, por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y personas trabajadoras, así esté establecido o se establezca.

La jornada anual se distribuirá en el correspondiente calendario laboral anual, el cual deberá estar publicado en lugar visible de la empresa al menos un mes antes de su aplicación.

Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá negociar y acordar con el Comité de Empresa o Delegados y/o Delegadas de Personal dicha modificación.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjera una reducción de la jornada máxima anual que afectara a la jornada máxima pactada en el presente convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones para la adaptación de dicha jornada en el sector de granjas avícolas y otros animales.

Artículo 10. *Control de presencia.*

Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de jornada deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo, de la misma manera se procederá al finalizar la jornada.

Se entiende que a estos efectos el tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas se considera tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 11. *Prolongación de jornada, horas extraordinarias.*

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

1. Horas extraordinarias.

Horas extraordinarias por fuerza mayor. Dadas las especiales características de la actividad avícola, cuando se produzcan problemas de tipo patológico o preventivo de excepcional gravedad, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con las tareas citadas en cuyo supuesto de exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias.

2. Horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, previsión de siniestros y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate. Todo ello siempre que no sea posible atender aquellas necesidades por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la ley.

De la realización de horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las previstas en el punto 2, se informarán mensualmente por la Dirección de la empresa a la representación legal de la plantilla.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo lo previsto en los números 1 y 2 del presente artículo.

Persona trabajadora y empresa, de común acuerdo, en cada caso concreto, podrán compensar por tiempo de descanso las horas extraordinarias realizadas, a razón de dos horas ordinarias por cada una de las extraordinarias realizadas, por jornadas media o completa. Los descansos procedentes de la presente deberán ponerse en conocimiento de la empresa, al menos, con quince días de antelación a su disfrute.

Salvo descanso compensatorio, la retribución de la hora extraordinaria se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{complemento personal} \times 165\%}{\text{Jornada anual}}$$

Se respetarán los acuerdos pactados con anterioridad a la vigencia de este convenio entre empresas y personas trabajadoras que superen la retribución mínima aquí establecida.

El complemento personal incluido en la fórmula anterior es el compensatorio de la antigüedad del artículo 21 de este convenio.

Artículo 12. *Jornada de transporte.*

Dada la naturaleza perecedera de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral en determinados casos, hasta cincuenta horas semanales garantizando además del tiempo necesario para las comidas, el del descanso habitual.

Dada, igualmente, la dificultad de determinar las horas efectivamente trabajadas fuera del centro de trabajo, la jornada se negociará en cada caso.

Las prolongaciones de jornada de las personas de transporte se compensarán de acuerdo entre las partes, mediante incentivos y horas extraordinarias, a concertar en cada caso, en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, horas repartidas, aves y productos repartidos y otros conceptos, pudiéndose utilizar como módulos uno de ellos, varios o todos. Estos incentivos, cuando existan, suplirán el importe de las horas extraordinarias.

Artículo 13. *Excepción del descanso dominical.*

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio respetarán la legislación vigente sobre descanso dominical.

No obstante, las personas trabajadoras disfrutarán de 26 domingos de descanso al año y vendrán obligados a trabajar los 26 domingos restantes, no pudiendo realizar trabajos en más de tres domingos consecutivos. No regirá esta regla en aquellos casos en que por acuerdo entre las partes se pacte una rotación diferente.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Todas las personas afectadas por este convenio disfrutarán de un período de vacaciones consistentes en veintiséis días laborables al año. Se entenderán laborables, a estos efectos, los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque, de hecho, no se viniera trabajando en dichos días.

Las personas que ingresasen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Todas las personas con excepción de las contratadas para sustituir las ausencias por vacaciones tendrán derecho a disfrutar de doce días de vacaciones consecutivos en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. El resto de vacaciones anuales se distribuirán desde Semana Santa hasta finalizadas las fiestas navideñas, salvo pacto en contrario entre personas trabajadoras y empresa.

El cuadro de distribución de las vacaciones deberá confeccionarse de acuerdo con las necesidades del servicio y con una antelación de, al menos, dos meses de su inicio. La persona más antigua tendrá preferencia sobre la más moderna en caso de discrepancias sobre el período de disfrute, pero una vez la más antigua haya hecho uso de su derecho, al siguiente año, cederá su primacía al que le siguiera en antigüedad, procediéndose de modo rotativo en las siguientes vacaciones. En cualquier caso, las discrepancias sobre el disfrute de las vacaciones serán resueltas por los Juzgados de lo Social.

La empresa pagará la mensualidad pendiente de pago al comienzo de las mismas.

La retribución que percibir durante las vacaciones consistirá en el promedio de la totalidad de los emolumentos que corresponden a la jornada ordinaria.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario 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 previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48.º del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

CAPÍTULO IV

Excedencias y licencias

Artículo 15. *Excedencias.*

Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto la persona excedente no se reincorpore al servicio.

a) Excedencia voluntaria.

– Podrán solicitar excedencia voluntaria todas las personas que lleven, al menos, un año al servicio de la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo ni por cuenta propia ni ajena o actividades del mismo sector.

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

– La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria la persona trabajadora deberá cumplir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

– Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

– El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría.

b) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por decreto, bien de carácter electivo.

2. Ejercicio de cargos selectivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u organismo de la Administración, que, por su dedicación al mismo, hagan imposible la asistencia al trabajo.

3. Desde el día siguiente al último en que haya cobrado prestación por incapacidad temporal y por el plazo de duración de la incapacidad permanente.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período 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 adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

5. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas

trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente 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 al máximo que establezca la legislación vigente.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

La reincorporación de la persona fija, procedente de una excedencia forzosa determinará el cese automático de la persona interina que hubiera sido contratada para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa. La reincorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

Artículo 16. *Licencias.*

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente todas las personas afectadas por este convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

a) Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Durante tres días, que podrán ampliarse un día más por cada 100 kilómetros de distancia si la persona trabajadora tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite de cinco días, en el caso del fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente, según lo establecido en el artículo 23 del ET.

g) Un día para asistir al matrimonio de los padres, hijos o hermanos. A los efectos del presente convenio se considerarán situaciones matrimoniales y familiares, aun no existiendo matrimonio canónico o civil, aquellas situaciones de carácter estable comprobado.

h) Dos horas mensuales para acompañar a la esposa, o a la pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente a los reconocimientos médicos durante el tiempo de embarazo, existiendo la obligación por parte del afectado para la validez de dicho permiso de presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia.

i) 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, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo, debiendo presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia.

j) Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) para la lactancia de un menor hasta que éste cumpla los nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. 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 en los supuestos previstos en la legislación vigente.

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

La persona por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con la empresa.

k) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

l) Quien por razones de guarda legal tenga su cuidado 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 entendiendo también dentro de ésta la diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo en los supuestos previstos legalmente.

m) La persona trabajadora víctima de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrá 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 de su 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.

CAPÍTULO V

Seguridad y salud laboral

Artículo 17. *Seguridad y salud laboral.*

Integración de la prevención.

La prevención de riesgos laborales estará totalmente integrada en los planes de gestión de las empresas, a través del plan de prevención, proyectándose especialmente en la organización y condiciones de trabajo.

La Dirección de la empresa planificará y programará las actividades preventivas en la empresa permanentemente, adoptando todas las medidas que sean necesarias para garantizar la protección integral de la seguridad y salud de todas las personas a su cargo.

Los recursos económicos y humanos para llevar a cabo la acción de prevención en la empresa deberán estar perfectamente detallados e incluidos en el plan de prevención.

La persona trabajadora tiene el deber de observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, debiendo comunicar a la Dirección de la empresa y delegado de prevención cualquier riesgo y/o deficiencia en los sistemas de prevención previstos en su puesto de trabajo.

Vigilancia y control de salud.

Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo de las personas trabajadoras y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Condiciones mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el sector.

Este espacio contractual de regulación de las relaciones laborales es el adecuado para completar lo mandatado en la Legislación Específica de esta materia.

Conscientes las partes firmantes de la trascendencia de desarrollar las actividades en un medio de trabajo seguro y saludable, que se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y la salud laboral en todos los estamentos de la empresa (LPRL artículo 1 y artículo 15), se comprometen a la aplicación de la LPRL y demás reglamentación como derecho necesario mínimo indisponible, a las trabajadoras y trabajadores del sector.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las empresas del sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de servicio de Prevención de Riesgos (LPRL artículo 16, 30 y 32. Reglamentos Servicios de Prevención).

A la firma del convenio, todas las empresas que no hubieran cumplido lo recogido en el párrafo anterior, realizarán las consultas obligatorias a la representación legal de las personas trabajadoras, para poner en marcha su propio sistema de prevención de riesgos (LPRL artículo 33).

La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita, dirigida a cada persona trabajadora por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y, en cualquier caso, dentro de la jornada de trabajo (LPRL artículo 18).

Todas las empresas del sector, dentro del Plan de Prevención, tienen la obligación de tener un sistema de emergencias, para incendios, evacuación y primeros auxilios con las personas designadas, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta, la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas (LPRL artículo 20).

Ante la detección de riesgo grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, las revisiones de la misma o en cualquier otro momento, en cualquier empresa del sector, ya sea por personal de servicio de prevención, delegados y/o delegadas de prevención o cualquier persona trabajadora, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del puesto de trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores, tanto verbal como escrito, por parte de quien paraliza o de los/as representantes si los hubiere y las medidas de corrección del riesgo, así como el conocimiento de la autoridad laboral competente (LPRL artículo 21). Norma UNE 81905/97.

Las empresas incluirán la protección de las personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos, biológicamente disminuidos, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador/a y los puestos de trabajo compatibles, en relación a las evaluaciones de riesgos efectuadas (LPRL artículo 25 y 26).

Para los puestos de trabajo, calificados como tóxicos o peligrosos en las evaluaciones de riesgos, los Comités de Seguridad y Salud o las Comisiones Paritarias Sectoriales, establecerán con limitación de los tiempos de exposición cuando los riesgos no tengan posibilidad de ser evitados (LPRL artículo 15).

Las empresas del sector que subcontraten actividades o contraten con ETT's, establecerán en su seno, un procedimiento documentado sobre el control establecido para las condiciones de seguridad y salud de las obligaciones de estas empresas hacia las personas trabajadoras. Se tendrá al menos en cuenta, la información a las mismas, la formación recibida, la vigilancia de la salud, la entrega de los equipos de protección individual, así como las instrucciones de la realización segura de su trabajo.

Seguridad e higiene: En todo lo relativo a seguridad y salud laboral las empresas afectadas por este convenio aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Profesionales y Reglamentos de desarrollo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa. En todo caso se evitará la permanencia de trabajadoras embarazadas en trabajos tóxicos y peligrosos.

La empresa aplicará las medidas que integran el deber de protección a las personas trabajadoras, con arreglo a los principios de la acción preventiva.

Las personas están obligadas a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

La empresa está obligado a facilitar una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada en materia de seguridad e higiene a las personas que contrate, o cuando también de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para ellas o terceras personas, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. La plantilla está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar la formación cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, la representación legal de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Dirección de la empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; si esta apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas, o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de la representación legal de las personas trabajadoras en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyos procesos sean continuos; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Servicios de higiene: Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. En las fuentes de agua se indicará si ésta es apta para el consumo o no, siempre que puedan existir dudas al respecto.

Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente caliente y fría y además éstos deberán estar provistos de jabón y toallas.

Se dispondrá en los vestuarios de duchas de agua caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen sudoración.

Los vestuarios y taquillas deberán estar separados por sexo, entre hombres y mujeres, concediéndose el tiempo necesario a las empresas para que puedan acometer las modificaciones necesarias para tal efecto.

Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias para los operarios/as de las empresas, para ello se observarán las siguientes reglas:

El número de aseos será de uno por cada 25 personas.

El número de espejos será de uno por cada 25 personas.

El número de inodoros será de uno por cada 25 personas.

Reconocimiento médico: Las personas afectadas por el presente convenio tendrán el derecho y el deber a una revisión médica general completa y suficiente, por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de las personas, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y, por lo menos, dos al año.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria de Salud Laboral.

Artículo 18. *Prendas y equipos de trabajo.*

Las empresas entregarán a la plantilla de producción dos juegos completos de prendas de trabajo, compuesto de mono, camisa, gorra o pañuelo de cabeza, calzado adecuado y delantal en sala de incubación, así como prenda de abrigo para quienes deban entrar por razones de trabajo en cámaras frigoríficas que permanezcan en temperatura que así lo aconseje, y en los centros de trabajo en las provincias que las temperaturas invernales lo precisen. La entrega de prendas se hará en octubre.

En todo caso responderán del mal uso de las prendas y herramientas que se les entregue.

La limpieza del uniforme de trabajo en las granjas corresponderá realizarlo a la empresa. Se dispone la vigencia de este convenio para su cumplimiento. En el próximo convenio se acordará como proceder en el caso de que alguna empresa no haya adoptado las medidas oportunas al respecto.

Todo ello de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 19. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones de este convenio estarán compuestas del salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal que se detalla en el artículo 9.

Los complementos aludidos son:

Personal: Establecido en el artículo 21.

De puesto de trabajo: Nocturnidad y penosidad.

De vencimiento periódico: Pagas extraordinarias. Horas extraordinarias, en su caso.

Artículo 20. *Salario base.*

El salario base de las personas afectadas por este convenio es el que se especifica en las tablas del anexo VI para cada una de las categorías.

Artículo 21. *Complemento personal.*

El «complemento personal», consolidado por las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2010, el cual trae su causa del antiguo complemento de antigüedad, experimentará los mismos incrementos que el salario base pactados en el convenio colectivo. Dicho complemento personal no será compensable ni absorbible.

Artículo 22. *Complemento de nocturnidad.*

El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente convenio será el 25 por 100 del salario base.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, todas las personas que trabajen más de cuatro horas de su jornada en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Aquellas que realicen menos de cuatro horas en jornada nocturna percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado suplemento, las personas que presten servicios de guardería y vigilancia que realice su función durante la noche y aquellas contratadas expresamente para trabajos de jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Artículo 23. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Se establecen tres pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base y complemento personal por desaparición de la antigüedad, las cuales se percibirán, respectivamente, dentro de los diez últimos días de junio, antes del 22 de diciembre y dentro de la primera quincena de marzo del año siguiente a cuyo ejercicio corresponde. Las empresas podrán por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras prorratear la paga de marzo en doce plazos mensuales.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de mes como complementos. Esta misma norma se aplicará a las personas que trabajen en campaña, eventuales o interinos.

Las personas con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Las personas en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia percibirán las gratificaciones extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que se cumplan las condiciones establecidas.

En las gratificaciones extraordinarias no se devengará la parte proporcional a la falta de asistencia injustificada.

Artículo 24. *Pago de haberes.*

El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado se podrá entregar a la persona trabajadora dentro de los quince días siguientes al pago.

En aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras siempre que haya acuerdo con la representación legal, en su caso, el pago se efectuará mediante cheque, talón nominativo o transferencia bancaria, pero en este último caso, el abono de cuenta corriente o libreta de la persona trabajadora se producirán en la fecha habitual de pago.

CAPÍTULO VII

Contratación, ingresos, ascensos y ceses

Artículo 25. *Contratación.*

La representación legal de las personas trabajadoras y las asociaciones empresariales, firmantes del presente convenio, entienden la necesidad de continuar profundizando en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad que se presta y pretendiendo con ello contribuir a la competitividad de las empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Por ello las empresas del sector limitarán la contratación temporal en sus centros de trabajo, por lo que, a partir del 1 de enero de 2011, los contratos temporales no podrán

ser superiores al 25 % de la plantilla laboral. Dicho porcentaje del 25 % no afectará a las empresas de nueva creación durante los tres primeros años a contar desde la fecha de su inscripción como empresarios en la Seguridad Social, así como a las contrataciones que realicen todas las empresas del sector para sustituciones de personas en situación de Incapacidad Temporal y vacaciones, y en los supuestos de puesta en marcha o ampliación de nuevas líneas o procesos de producción hasta su consolidación con un máximo de tres años.

Tampoco será aplicable dicho porcentaje a las empresas que en el año anterior hayan superado el 10 % de absentismo, no considerándose absentismo a estos efectos el disfrute de vacaciones anuales, las bajas por accidente de trabajo, las licencias retribuidas y el período de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, así como el crédito horario sindical de la representación legal de las personas trabajadoras.

La contratación de personal a que se refiere el artículo 4.º del presente convenio, se hará por escrito y todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los contratos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación:

A) Contratos formativos.

a) Contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional:

– Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales reflejados en el anexo VI.

– La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. En el supuesto de contrataciones inferiores a un año se podrán acordar una prórroga por período mínimo de seis meses sin exceder la duración total de un año.

– La retribución será el 70 % durante la vigencia del contrato, del salario fijado para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) Contrato formativo para la formación en alternancia con el trabajo:

– Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejadas en el anexo VI.

– La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

– La retribución será el 75 % durante el primer año, y del 85 % durante el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para una persona que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contrato por circunstancias de la producción.

1. Contrato por circunstancias de la producción derivado del 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. La duración máxima de estos contratos será de un año. En caso de que el contrato se

hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida en cada momento, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A su finalización, los contratos por circunstancias de la producción y los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo indefinidos conforme a la normativa vigente.

Artículo 26. *Período de prueba.*

La persona de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable siempre que se concierte con escrito, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a las siguientes escalas:

Personal Técnico titulado: Seis meses.
Personal no cualificado: Un mes.
Resto del personal: Tres meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba, si así fuera pactado.

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

La persona disfrutará, durante el período de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba el contrato producirá plenos efectos con la categoría que corresponda en cada caso y el tiempo de servicios prestado computará en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Artículo 27. *Ascensos.*

Todas las personas de la empresa tendrán, en igualdad de condiciones y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los artículos siguientes:

Personal Técnico: Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

Personal administrativo: Las vacantes de personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

- Las vacantes de jefatura administrativa de primera serán cubiertas por el personal de la empresa o ajena a ella, libremente designado por ésta.
- Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante antigüedad, previo examen de aptitud, entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior. Queda exceptuado el puesto de Cajero/a, que será cubierto libremente por la empresa.

Personal comercial: Las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

- Las vacantes de Jefatura de Compras o Ventas y de delegado o Agentes de Compras o Ventas se proveerán libremente por la empresa.
- Las vacantes de Personal Repartidor y Ayudantes se cubrirán de igual manera que las del personal obrero.

Los Ayudantes podrán ascender a categoría superior, si a los tres años de permanencia en la categoría demuestran la formación y el conocimiento necesario para ello.

Personal subalterno: El/la Conserje será nombrado libremente por la empresa entre los/as Porteros/as. Las plazas de esta última categoría se proveerán preferentemente dentro de la empresa entre las personas trabajadoras que hayan sufrido accidente o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio. El restante personal de esta categoría será de libre elección de la empresa entre el personal que solicite las plazas vacantes, y de no existir solicitudes, entre el personal ajeno a la empresa.

Personal obrero: Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquel a quien le corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A la falta de personal apto, se cubrirán con personal ajeno a la empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a prueba de aptitud, las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba. Las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a ellas, forma de su celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados. Todos los extremos citados, excepto las vacantes y la fecha de las pruebas podrán incluirse, con carácter general en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa.

Tribunales de calificación: Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán presididos por la persona que designe la Dirección de la empresa y formarán parte de la misma dos Vocales, en representación del personal, los que habrán de ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Artículo 28. Ceses.

Las personas que cesen voluntariamente al servicio de las empresas vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes.
- Personal subalterno y obreros: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

Artículo 29. *Movilidad funcional y geográfica.*

En la movilidad funcional y geográfica se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, pero las personas residentes en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa podrán concertar permuta de sus puestos de trabajo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona afectada las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba dicha persona la trabajadora.

CAPÍTULO VIII

Sistema de clasificación profesional**Artículo 30. Ordenación de la clasificación profesional.**

Todas las empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de las personas fijas señalando el número total que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

Dentro de la plantilla inicial y sucesiva, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía de acceso: Se confeccionará como mínimo cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario la situación y derechos adquiridos por cada una de las personas trabajadoras que formen parte de la empresa.

En las plantillas del personal administrativo las Oficialías de primera, de segunda y las personas auxiliares guardarán entre sí la proporción 20, 30 y 50 por 100, respectivamente.

En las plantillas del personal obrero el número de personas ayudantes será como máximo del 60 por 100 del total.

Todas las empresas acondicionarán, con carácter único o por centros de trabajo, los escalafones de su plantilla en el que, como mínimo deberán figurar los siguientes datos correspondientes a cada una de las personas fijas:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso en la empresa.
- d) Categoría profesional a la que está adscrita.
- e) Fecha de nombramiento y promoción a esta categoría.
- f) Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
- g) Número de orden.

El orden de cada persona en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad decidirá la antigüedad en la empresa, y si ésta fuese la misma, la mayor edad la persona trabajadora.

Anualmente las empresas publicarán los escalafones para conocimiento de la plantilla quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. En caso de serle denegada la reclamación podrá acudir en el plazo de quince días ante la Jurisdicción de Trabajo.

Si la empresa no contestase en plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador a la que se hace referencia en el párrafo anterior se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 31. Definición de grupos y categorías profesionales.

– Grupo profesional A) Personal Técnico.

1. Personal Técnico Titulados superior. Son las personas que, poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizan en las empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o a tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en su profesión respectiva cuando sean contratados por la empresa en razón a su título profesional.

2. Personal Técnico Titulado medio. Son las personas que poseyendo un título profesional oficial de grado medio realizan en las empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o a tanto

alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión respectiva, siendo contratados por las industrias en razón de su título profesional.

3. Personal Técnico Diplomado. Son aquellas personas que, poseyendo diploma expedido por institutos u otros organismos, llevan a cabo, dentro de la industria, funciones específicas para las que han sido contratados en virtud de su diploma.

4. Personal Técnico no titulado. Comprende esta categoría las personas técnicas que sin necesidad de título oficial por no requerirlo el trabajo que realicen y no ser legalmente necesario, se dedican a la realización de las funciones propias de sus conocimientos especiales.

Dentro de esta categoría se incluirán:

4.1 Encargados/as: Son las personas que con capacidad profesional suficiente y a las órdenes de la empresa o del Personal Técnico, con mando sobre el personal obrero dirigen y vigilan los trabajos, siendo responsables de la forma de su ejecución y de la disciplina del referido personal.

4.2 Auxiliares de laboratorio: Son las personas que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

– Grupo Profesional B) Empleados/as:

1. Empleados/as Administrativos/as.

1.1 Jefatura de primera: Son las personas que provistas o no de poderes llevan la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad, dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

1.2 Jefatura de segunda: Son las personas provistas o no de poder limitado que, a las órdenes del jefe de primera, si los hubiere, realizan trabajos de superior categoría que el personal Oficial, estando encargados de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirigen, así como a distribuir los trabajos de las personas a su cargo.

1.3 Personal Oficial de primera: Son las personas que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad –con o sin otros empleados a sus órdenes– y que realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística; transcripción en libros de cuenta corriente, diario, mayor y corresponsables; redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.

Se incluirán dentro de esta categoría el personal Programador de ordenadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.

1.4 Personal Oficial de segunda: Son las personas que con iniciativa efectuando determinadas funciones de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas, transcripción de libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos o ficheros, redacción de facturas, seguros sociales, expedientes y demás trabajos similares. Figurarán en esta categoría las personas Taquimecanógrafas.

Se incluirán en esta categoría las personas Operadoras de máquinas clásicas y Verificadores, así como el personal Perforistas.

1.5 Auxiliares: Son aquellas personas mayores de dieciocho años que se dedican, dentro de las oficinas, a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquéllas. En esta categoría se comprende al personal Mecanógrafo. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos y comprobar existencias.

Se incluirán en esta categoría profesional las personas Telefonistas, así como aquellas que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

2. Empleados Comerciales.

2.1 Jefatura de compras o ventas: Son las personas que, con o sin vehículo de la empresa, recorren las zonas o regiones que se le indican, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial del personal Corredor, Repartidor y otros agentes o representantes, así como visitar clientes, promover compras o ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que directamente se le encomiende relacionada con la venta y distribución de los productos de la empresa. Cuando permanezca en el puesto de trabajo podrá emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares. Esta categoría tendrá asimilación a jefatura de primera Administrativo.

2.2 Personal Delegado o Agente de compras o ventas: Son las personas que con conocimientos prácticos en la materia, iniciativa y responsabilidad realizan las compras o ventas que se les encomiende. Estarán asimilados al personal Oficial de primera administrativo.

2.3 Personal Repartidor: Son las personas que tienen como función principal realizar las distribuciones y entregas de productos a los clientes de la empresa, toman nota de los pedidos que éstos hagan y se hacen cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomiende. Realizará la carga y descarga del vehículo que se le asigne, pudiendo ser conductor del mismo, en cuyo caso cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrá destinar a otros cometidos en la empresa. Se asimilarán al personal Oficial de primera de oficios varios.

2.4 Ayudantes de Personal Repartidor: Son las personas que a las órdenes del Personal Repartidor ayudan al mismo en su cometido. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos adecuados en la empresa. Se asimilarán a Ayudante del personal obrero.

– Grupo Profesional C) Personal Subalterno:

1. Conserje: Son quienes tienen a su cargo la vigilancia y disciplina de personal que realiza funciones subalternas.

2. Personal Almacenero: Son las personas subalternas responsables de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuirlas convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil colocación, así como registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y decretar los aprovisionamientos.

3. Mozos/as de almacén: Son quienes, a las órdenes del Personal Almacenero, ayudan a éste en las funciones propias de su cargo.

4. Personal Cobrador: Son las personas subalternas mayores de edad que tienen como ocupación habitual la realización de cobros y pagos, fuera del centro de trabajo por cuenta y orden de la empresa.

5. Personal Pesador o Basculero: Son las personas que tienen como única misión pesar y registrar en los libros o partes correspondientes a las operaciones acaecidas durante el día en las pesadas que les hayan sido encargadas.

6. Guardas o Vigilantes nocturnos: Son las personas que tienen como única misión funciones de orden y vigilancia, careciendo del título de Vigilante jurado de industria y comercio, cuidando, principalmente, el acceso a la granja del personal extraño a la misma.

7. Porteros/as: Son las personas que recibiendo instrucciones de sus superiores cuidan los accesos a la fábrica o despachos, realizan funciones de custodia y vigilancia.

8. Personal de limpieza: Son las personas encargadas de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidado de los locales de uso destinados a oficina.

– Grupo D) Personal Obrero.

1. Oficialía: Es el operario/a que a las órdenes de la empresa o del Encargado/a realiza cualquiera de las funciones dentro de su sección.

2. Especialista: Es el operario/a que a las órdenes de un superior realiza ciertas operaciones dentro de su sección, que pueden ser la incubación, crianza, cuidado, alimentación, bebida, selección con cierto grado de especialización.

3. Ayudante: Quedan incluidos en esta categoría.

4. Los operarios/as que a las órdenes de su superior realizan funciones para las que principalmente se requiere esfuerzo físico, a saber: Carga y descarga transportes, pesaje, conservación y limpieza de los locales y del utillaje.

5. De oficios varios.

5.1 Personas Oficiales de Oficio: Se consideran como tales aquellas personas trabajadoras que, después de un aprendizaje, realizan trabajos de un oficio clásico tales como personal Mecánicos, Electricistas, Albañiles, Carpinteros, Fontaneros, Hojalateros, etc. Estas personas profesionales se definen como sigue:

5.1.1 Personal Oficial de primera: Son quienes poseyendo uno de los oficios clásicos los practican o aplican con tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

5.1.2 Personal Oficial de segunda: Son los que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

5.2 Personal Ayudante: Son quienes a las órdenes del personal Oficial ejecutan las operaciones que les encomiendan cada uno en su especialidad.

6. De transporte.

6.1 Personal Oficial conductor de vehículos: Son quienes conducen los vehículos de la empresa, ocupándose de su cuidado y entretenimiento, colaborando y dirigiendo la carga y descarga de los mismos.

6.2 Personal Ayudante de Conductor de vehículos: Son quienes, a las órdenes del conductor/a del vehículo, ejecutan operaciones que les encomienden en lo concerniente al cuidado y entretenimiento, así como en la realización de la carga y descarga del vehículo.

CAPÍTULO IX

Acción sindical

Artículo 32. *Comité de Empresa.*

a) Funciones generales:

1. Representar a la totalidad de la plantilla de la empresa ante la misma.

2. Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva dentro de la misma empresa.

3. Podrá convocar asambleas previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la empresa que no tengan autorización de ésta.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

b) Relaciones laborales:

1. Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con:

Formación y promoción del personal.

Salarios.

Premios y sanciones.

Accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

Permisos.

Faltas.

Obras sociales. Absentismos.

c) Seguridad y salud laboral: Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad y Salud Laboral y/o el Delegado de Personal.

d) Organización del trabajo: Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 9 del presente convenio).
Distribución y control de vacaciones.

Prolongación de la jornada (en lo que se refiere al artículo 11 del presente convenio).

Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta).

Clasificación general. Cambio de categoría.

e) Personal: Será informado por la empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

f) Producción y mercado: Será informado por la empresa del:

Nivel de productividad de la mano de obra.

Marcha general de la producción. Perspectivas del mercado.

La información de todos estos apartados se dará por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras con una frecuencia mínima trimestral.

Artículo 33. *Garantías sindicales.*

Las empresas afectadas por este convenio colectivo respetarán las siguientes garantías:

a) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada una de las personas que conforman la RLPT en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Empresas hasta 100 personas, quince horas mensuales.

Empresas de 101 hasta 250 personas, veinte horas mensuales.

Empresas de 251 hasta 500 personas, treinta horas mensuales.

Empresas de 501 hasta 750 personas, treinta y cinco horas mensuales. Empresas de 751 personas en adelante, cuarenta horas mensuales.

El Delegado/a de Prevención tendrá las mismas horas que el resto de la RLPT en función del número de personas a que representen.

Las personas que conforman los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal miembros de una central sindical podrán ceder las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno de sus compañeros de central y Comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la Dirección de la empresa.

Asimismo, los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres, avisando y justificando a la Dirección de la empresa,

con diez días de antelación, la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como otras actividades sindicales.

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación por parte de los Sindicatos de las personas trabajadoras como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Las empresas respetarán el derecho de todas las personas a sindicarse libremente, admitirán que las personas afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de una persona a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 personas y cuando los sindicatos o centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado/a. El sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado/a su condición a todos los efectos.

El Delegado/a Sindical deberá ser parte de la plantilla en activo de la respectiva empresa y elegido por y entre sus afiliados/as en la misma. Será, preferentemente, miembro del Comité de Empresa.

c) Funciones de los Delegados/a Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de las personas afiliadas del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresarial, Comités de Seguridad y Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación con voz, pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenios colectivos a las personas que componen el Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a las personas afiliadas al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas al sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus personas afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con las mismas, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las personas afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa

pondrá a disposición del sindicato un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por toda la plantilla.

8. En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 personas, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le sean propias.

11. Cuota sindical: La persona afiliada interesada en que le sea descontado de la nómina mensual el importe de la cuota sindical remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

12. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

13. Participación de las negociaciones de convenios colectivos a los Delegados/as Sindicales o cargos de relevancia nacional en las centrales implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 34. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras en contraprestación de las condiciones económicas y laborales concertadas se comprometen a:

- Prestar su trabajo con un rendimiento normal y correcto.
- Cuidar de las aves, instalaciones, útiles, herramientas y prendas de trabajo, puestos a su disposición.
- Usar de los medios de protección individuales y colectivos, en prevención de accidentes.
- Respetar los procedimientos de mediación y los jurisdiccionales en las reclamaciones individuales y colectivas.
- Cumplir la normativa que se establece en el anexo 3 a este Convenio, para reducir el absentismo laboral.

Artículo 35. *Sanciones.*

Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente en cada momento.

La sanción de las faltas no exigirá más requisito formal que comunicarla por escrito a la persona trabajadora haciendo constar los hechos que la motiven y la fecha de sus efectos, teniendo en cuenta en todo caso lo dispuesto en el apartado a) del artículo 68 y en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho personas, de las cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales firmantes y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias, serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, le sean sometidas.
2. Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o del convenio, si así fuese requerida para ello.
3. Intervención en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo del convenio, cuando no exista representación legal de la plantilla en la empresa y así fuese requerida para ello.
4. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el convenio.
5. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente convenio, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno, a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Resolver las discrepancias en materia de no aplicación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo. Todo ello según lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la Comisión Paritaria.

La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede de la Asociación AMPE sita en la calle Diego de León, n.º 33 de Madrid.

Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del convenio, en un plazo no superior a dos días laborables, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de quince días laborables a contar desde que se recibió la petición de intervención. No obstante en materia de resolución de las discrepancias establecidas en el artículo 82.3 del ET el plazo será de siete días laborables.

Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiere reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Artículo 37. *Adhesión al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.*

En cumplimiento de lo previsto en el VI ASAC y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de este convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASAC, así como a su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de las personas trabajadoras y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Artículo 38. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Jubilación parcial y contrato de relevo:

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1131/2002, podrán acordar con la empresa acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

La persona interesada tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha que pretenda acceder a la situación de jubilación parcial. Las que posean titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.

Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa decidirá si accede o no a dicha petición y en el supuesto de que acceda a la petición de jubilación parcial contratará a otra persona bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.

Respecto a la contratación de la persona relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando lo establecido en el convenio colectivo.

El porcentaje de reducción de jornada será al máximo permitido legalmente, salvo que empresa y la persona trabajadora afectada acuerden un porcentaje inferior.

En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por la persona jubilada será de mutuo acuerdo y se determinará el horario a realizar, ajustándose a lo siguiente:

La jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados, salvo pacto ente la empresa y la persona jubilada parcialmente.

En cualquier caso, a la persona jubilada parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Dado que los compromisos regulados en la presente cláusula se han adoptado al amparo de la regulación vigente contenida en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1131/2002, ante cualquier modificación de las citadas normas, las partes se comprometen a renegociar la presente cláusula valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

Artículo 39. Personas con discapacidad.

Supeditada a la normativa legal vigente, y en lo que no se oponga, todas aquellas personas trabajadoras que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional sufran una discapacidad, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con sus condiciones, que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá a la persona afectada en su nueva situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate respetándose en todo caso el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida y los aumentos de antigüedad que serán calculados sobre la nueva base salarial.

CAPÍTULO XI**Igualdad de oportunidades****Artículo 40. Igualdad de oportunidades.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con

esta finalidad adoptarán las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán con la representación legal de la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas con plantillas superiores a 50 personas, las empresas estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. Estos planes se articularán en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

CAPÍTULO XII

Protección Medio Ambiente

Artículo 41. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y para ello las empresas pondrán en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones finales

Artículo 42. *Indivisibilidad del convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos deberán de ser aplicado y observado en su integridad.

En caso de que, total o parcialmente, algún artículo del presente convenio fuera declarado nulo por la autoridad jurisdiccional competente, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo, se llevará a cabo una nueva negociación.

Artículo 43. *Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente.*

1. Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizará a las personas trabajadoras o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

Muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente no laboral: La empresa abonará a las personas herederas de la persona afectada o, en su defecto, a quien ella misma haya designado, la cantidad de 35.000 euros.

Muerte incapacidad permanente total o absoluta de la persona trabajadora derivada de accidente laboral: La empresa abonará a las personas herederas o, en su defecto, a quien ella misma haya designado, la cantidad de 45.000 euros.

2. A los efectos del número 1 de este artículo se entenderá:

2.1 Por incapacidad permanente total la incapacidad que inhabilite a la persona afectada, de modo permanente, para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.

2.2 Por incapacidad permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite a la persona afectada de modo permanente para toda profesión u oficio.

3. La empresa queda obligada a entregar a la RLPT fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

Las empresas afectadas por este convenio cumplimentarán lo dispuesto en la presente disposición suscribiendo la correspondiente póliza ante la compañía de seguros determinada, obligándose a éstas su formalización.

Artículo 44. *Incremento económico previsto para 2025, 2026 y 2027.*

– Incremento salarial para 2025: A las tablas definitivas del año 2024 se le aplicará un 3 %. Los efectos económicos serán desde el día 1 de enero de 2025.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional equivalente al exceso sobre el 3 % con un máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026, esto es, sin abono de atrasos.

– Incremento salarial para 2026: A las tablas definitivas del año 2025 se le aplicará un 2,50 %.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 2,5 %, se aplicará un incremento adicional equivalente al exceso sobre el 2,5 % con un máximo del 0,75 %, con efecto de 1 de enero de 2027, esto es, sin abono de atrasos.

– Incremento salarial para 2027: A las tablas definitivas del año 2026 se le aplicará un 2,20 %.

Finalizado 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 2,20 %, se aplicará un incremento adicional equivalente al exceso sobre el 2,20 % con un máximo del 0,75 %, con efecto de 1 de enero de 2028, esto es, sin abono de atrasos.

Artículo 45. *Disposición derogatoria.*

Queda derogado en su totalidad el convenio colectivo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE) núm. 43, del 19 de diciembre de 2021.

Disposición adicional primera.

Comisión paritaria específica sobre ordenación y actualización del sistema de clasificación profesional.

Se constituye una Comisión Técnica de carácter paritario para estudiar y, en su caso, proponer a la Comisión Negociadora los cambios en los diferentes Grupos y Categorías profesionales, fijándose la fecha para la constitución de la misma dentro de los noventa días siguientes a la firma del convenio.

Disposición adicional segunda.

Se creará una comisión técnica dentro de la Comisión Paritaria que revise el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, cuyos acuerdos se incluirán en el convenio colectivo.

Disposición adicional tercera.

La utilización en este convenio del término «trabajador, trabajadores» u otros similares en masculino genérico, hacen referencia e incluyen también a las «trabajadoras».

Disposición adicional cuarta.

Igualdad real y efectiva y garantía de derechos de las personas trans y LGTBI.

Disposición final.

Serán de aplicación en todo lo no previsto o regulado en este convenio, las normas establecidas por la legislación general.

Las partes firmantes del convenio se comprometen al amparo del artículo 4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas a constituir, en plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente convenio colectivo, una comisión donde se negociarán y, en su caso, acordarán los términos y condiciones de las medidas que deberán ser objeto de adaptación en el seno de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras.

ANEXO I

1. Empresas en situación de déficit o pérdida: Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de vigencia de este convenio.

Asimismo, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de sus empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de Cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidos, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de Auditores o Censores de Cuentas), que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

La representación legal de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes, sólo afecta al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

Las empresas deberán manifestar su deseo de hacer uso de este derecho a partir del día siguiente al de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Importe de las dietas: Las personas que por razones de trabajo se desplace fuera del lugar habitual de trabajo, se le abonará, previa justificación de los gastos realizados, las cantidades estipuladas en las tablas salariales del anexo VI del convenio colectivo.

3. Complemento de puesto de trabajo: A las personas que tuvieren que realizar trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y por el tiempo empleado en dichos trabajos se le abonará en tanto se mantengan dichas condiciones, un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25 por 100 de su salario base.

En el reglamento de régimen interior, se incluirán los trabajos que reúnan dichas condiciones, debiendo considerarse como tales las de limpieza y fumigación con agentes químicos tóxicos, siempre y cuando no existan protecciones adecuadas.

4. Incapacidad temporal: En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100 por 100 del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente convenio. Más el complemento personal.

5. Quebranto de moneda: El Personal Cajero, Auxiliar de Caja y quienes efectúen regularmente operaciones de cobro, percibirán en concepto de quebranto de moneda, las cantidades estipuladas en las tablas salariales del anexo VI del convenio colectivo.

6. Trabajo en días festivos: Las personas que trabajen en domingos o días festivos aun cuando disfrute de descanso compensatorio entre semana, recibirá un plus del 50 por 100 de su salario, garantizándose que, como mínimo, será de 18,27 euros para 2025.

ANEXO II

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales:

- a) Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad.
- b) Su petición debe constar por escrito.
- c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos:

2.1 Faltas de puntualidad: Se descontará el tiempo perdido a coste. Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada se esperará a que se cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.

2.2 Visitas médicas: En el caso de salidas al Médico del seguro, la empresa abonará hasta tres horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el Personal Médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que puedan modificar sustancialmente los plazos fijados.

El resto de las horas de ausencia se descontarán a coste o se recuperarán.

2.3 a) Documento nacional de identidad. Será retribuida sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con excepción de pérdida, robo, etcétera, debidamente justificado. Se considera que toda persona debe estar provista de documento nacional de identidad a su ingreso en la empresa.

b) Citación de juzgados. La citación será justificante de la ausencia, no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Sólo cuando la causa sea imputable a la persona trabajadora la ausencia será calificada como permiso particular.

2.4 Permisos particulares: Se descontará a precio de coste.

2.5 Enfermedades sin baja: Se abonará tres días al año. Cuando la persona trabajadora tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, so pena de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad el justificante presentado deberá decir sin lugar a dudas la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otra similar.

En cuanto a la obligación de avisar deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.

2.6 Faltas sin justificar: Se descontará a coste.

Nota: Fórmula de cálculo del coste del día trabajado:

Días abonados: 455.

Días trabajados: 365 – 52 domingos – 14 fiestas – 26 días de vacaciones = 273.

Coste Seguridad Social: 40 por 100.

Coste día trabajado: $455/273 * 1,40 * \text{sueldo B} = 2,34 \text{ B}$.

ANEXO III

Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores

Faltas:

1.1 Toda falta cometida se clasificará, atendiendo su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

1.2 Constituyen faltas leves:

1.2.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

1.2.2 No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.2.3 Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo.

1.2.4 No atender al público con diligencia y corrección debidas.

1.2.5 No comunicar a la empresa sus cambios de residencia o domicilio.

1.2.6 Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

1.2.7 Fumar en el puesto de trabajo y/o en las instalaciones de la empresa.

1.3 Constituyen faltas graves:

1.3.1 Más de tres faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un período de treinta días. Cuando las faltas se cometieran con ocasión de relevar a otra persona trabajadora la comisión de dos faltas de puntualidad bastará para que sea calificada como grave.

1.3.2 Faltar dos días al trabajo dentro de un período de treinta días sin causa que lo justifique.

1.3.3 Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

1.3.4 La simulación de enfermedades o accidentes.

1.3.5 Simular la presencia de otra persona, fichando o firmando por ella.

1.3.6 Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

1.3.7 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que le correspondan a la persona trabajadora teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio.

1.3.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podría ser considerada como falta muy grave.

1.3.9 Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.

1.3.10 El estado de embriaguez en el trabajo.

1.3.11 La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un mismo trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

1.4 Son faltas muy graves:

1.4.1 Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses, o de 20 faltas, cometidas durante un año.

1.4.2 Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio, en cualquier lugar.

1.4.3 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

1.4.4 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

1.4.5 Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

1.4.6 Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier persona de la plantilla siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.

1.4.7 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

1.4.8 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

1.4.9 La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

1.4.10 Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

1.4.11 La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.

1.4.12 La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis meses, dictada por los Tribunales de Justicia.

1.4.13 El acoso moral a la persona trabajadora entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizada contra ella por parte de sus superiores, compañeros/as, o unos y otros y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

1.4.14 El acoso sexual entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.

1.4.15 Fumar en el puesto de trabajo, cuando se acumulen en un período de tres meses, tres faltas leves por este supuesto.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas trabajadoras que incurran en las faltas especificadas en el número anterior del presente artículo, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

ANEXO IV

Formación profesional continua de las personas trabajadoras

Las partes firmantes del convenio acuerdan fomentar e impulsar la formación continua de las personas trabajadoras del sector.

1. Consideraciones generales: Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de personas activas a las nuevas características de las tareas de las empresas del sector.

La formación profesional es considerada por las partes firmantes como un instrumento más, de significativa validez, que coadyuva a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de las personas trabajadoras y los requerimientos del mercado de trabajo. Y en una perspectiva más amplia, es un elemento dinamizador que acompaña al desarrollo industrial a largo plazo, permite la elaboración de productos de

mayor calidad que favorece la competitividad de las empresas españolas en el sector y en el ámbito internacional y hace posible la promoción social integral las personas promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente. A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario:

Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y, en su caso, de necesidades de mano de obra en el sector.

Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 16.g) del presente convenio, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea en las empresas o en los centros de formación que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas afectadas.

Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones de las personas en prácticas que sean recibidos por las empresas.

Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

2. Plan de Formación Continua: En la perspectiva de las anteriores consideraciones generales, las partes afectadas por el convenio acuerdan establecer un Plan de Formación Profesional en el sector, que tiene como objetivos básicos:

Reciclaje de las personas en activo.

Acceso de jóvenes parados, a través de estas acciones formativas, a una formación específica dentro del marco del Plan FIP y aquellas otras posibilidades que se vayan creando por las instituciones a las propias partes firmantes.

Las partes firmantes propondrán, conjuntamente a las distintas Administraciones, la colaboración de los objetivos anunciados.

3. Comisión Paritaria de Formación Continua: Al amparo del acuerdo anterior y con el objeto de su desarrollo, se constituye una Comisión Paritaria de Formación Continua, cuya composición será la especificada en el artículo 34 del presente convenio para la Comisión Paritaria interpretativa del convenio que podrán ser asistidos por personas asesoras, tanto de la Administración como de las partes firmantes, expertos/as en Formación Profesional.

De entre estas personas se elegirán las que harán las funciones de presidencia y secretaría, cargos que no serán remunerados.

Las funciones de la citada Comisión de Formación serán las siguientes:

Previo diseño de las personas expertas, planificar y gestionar la formación profesional del sector.

Otorgar a las partes que componen la comisión, los cursos concedidos por la Administración.

Proponer los locales y los monitores para los cursos.

Elaborar los criterios de selección de las personas inscritas en los cursos.

Velar por el buen funcionamiento y cumplimiento de los requisitos de los cursos concedidos.

Todas aquellas que estén relacionadas con los cursos concedidos de formación profesional a esta comisión.

Las reuniones de esta comisión se celebrarán tantas veces como lo determine la presidencia a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus componentes, con un orden del día de acuerdo con las funciones de la citada comisión. Los acuerdos habrán de ser adoptados por la mayoría simple.

Como consecuencia de la concesión de cursos por parte de la Administración y el otorgamiento que la comisión hace a cada institución firmante, los gastos ocasionados tendrán que ser los que el curso tenga concedido, sin reclamar las partes ningún aumento presupuestario a mayores.

Si una de las partes firmantes de la Comisión de Formación abandonase la misma durante el ciclo de petición, concesión, otorgamiento e impartición de los cursos, se entenderá como renuncia a todos sus derechos de cualquier naturaleza, pasando éstos al resto de los firmantes.

ANEXO V

Contratos en prácticas y formativos

	Contratos en prácticas profesionales	Contratos formativos en alternancia
<i>Personal Técnico</i>		
Personal Titulados superior.	SÍ	NO
Personal Titulado medio.	SÍ	NO
Personal No titulado y diplomado.	NO	SÍ
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefatura de Primera.	SÍ	SÍ
Jefatura de Segunda.	SÍ	SÍ
Personal Oficial de Primera.	SÍ	SÍ
Personal Oficial de Segunda.	NO	SÍ
Personal Auxiliar.	NO	SÍ
<i>Personal Subalterno</i>		
Personal Almacenista.	NO	SÍ
Personal Vigilante.	NO	NO
Personal Conserje.	NO	NO
Portero/a.	NO	NO
Personal de Limpieza.	NO	NO
<i>Personal Comercial</i>		
Personal Vendedor.	SÍ	SÍ
Ayudante.	NO	SÍ
Personal Repartidor.	NO	SÍ
<i>Personal Obrero</i>		
Personal Encargado.	SÍ	SÍ
Oficialía.	NO	SÍ
Especialista.	NO	SÍ
Ayudante.	NO	SÍ

ANEXO VI

Tablas provisionales convenio 2025

(Actualización 3 % s/ salario base definitivo 2024)

	Salario base mes/día	Salario base anual
<i>Personal Técnico</i>		
Personal Titulado Superior.	2.062,04	30.930,60
Personal Titulados Medio.	1.847,13	27.706,95
Personal No titulado y diplomado.	1.536,75	23.051,25
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefatura de Primera.	1.536,75	23.051,25
Jefatura de Segunda.	1.443,29	21.649,35
Personal Oficial de Primera.	1.355,30	20.329,50
Personal Oficial de Segunda.	1.278,77	19.181,55
Personal Auxiliar Administrativo.	1.220,15	18.302,25
<i>Personal Subalterno</i>		
Personal Almacenista.	1.220,15	18.302,25
Personal Vigilante.	1.220,15	18.302,25
Portero/a.	1.220,15	18.302,25
Personal Conserje.	1.220,15	18.302,25
Personal de Limpieza (mes).	1.215,74	18.236,10
Personal de Limpieza (hora).	11,25	
<i>Personal Comercial</i>		
Personal Vendedor.	44,74	20.356,70
Ayudante.	42,66	19.410,30
Personal Repartidor.	40,65	18.495,75
<i>Personal Obrero</i>		
Personal Encargado.	49,17	22.372,35
Personal Oficial Avícola.	44,05	20.042,75
Especialista.	42,03	19.123,65
Ayudante Avícola.	40,81	18.568,55
<i>Varios</i>		
Personal Oficial de Primera.	44,74	20.356,70
Personal Oficial de Segunda.	43,11	19.615,05
Personal Conductor.	44,74	20.356,70
<i>Dietas</i>		
Desayuno.		4,97
Comida.		16,74
Cena.		16,74

	Salario base mes/día	Salario base anual
Dormir.	36,84	
<i>Quebranto de moneda</i>		
Personal Cajero.	33,38	
Personal Aux. Caja.	23,85	
Garantía mínima plus domingos y festivos.	18,27	