

# Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. Resumen

VIGOR DEL 26-10-2024 AL 31-12-2028

Código de Conv. Núm. 99010035011996

(BOE, 25-10-2024)

## RESUMEN

### 1. Entrada en vigor y duración

1.1. [Ámbito funcional](#)

1.2. [Ámbito temporal](#)

### 2. Condiciones económicas

2.1. [Sistema salarial](#)

2.2. [Salario de cobertura de vacíos](#)

2.3. [Antigüedad](#)

2.4. [Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos](#)

2.5. [Trabajos nocturnos](#)

2.6. [Horas extraordinarias](#)

2.7. [Horas extraordinarias obligatorias](#)

2.8. [Gratificaciones extraordinarias](#)

### 3. Revisión salarial del convenio colectivo

### 4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. [Jornada de trabajo](#)

4.2. [Trabajo en domingos y festivos](#)

4.3. [Turno de trabajo](#)

4.4. [Vacaciones](#)

4.5. [Jubilación parcial](#)

### 5. Permisos y excedencias

5.1. [Excedencia forzosa](#)

5.2. [Excedencia voluntaria](#)

### 6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas

6.1. [Plus compensatorio de distancia y transporte](#)

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

7.1. [Contratación](#)

7.2. [Personal contratado por duración determinada por circunstancias de la producción](#)

7.3. [Personal con contrato formativo](#)

7.4. [Personal con contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora](#)

7.5. [Personal con contrato de relevo](#)

### 8. Periodos de prueba

### 9. Régimen disciplinario

- 9.1. Faltas
- 9.2. Sanciones
- 9.3. Prescripción
- 10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
- 11. I.T. Condiciones especiales
  - 11.1. Reconocimientos médicos

## 1. Entrada en vigor y duración

### 1.1. Ámbito funcional

El presente convenio general establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza pública viaria, playas, aguas litorales, aguas interiores, ríos y cauces fluviales, limpieza de zonas terrestres de los puertos y aeropuertos, riegos, recogida ya sea selectiva –envases, vidrio, papel, cartón, biorresiduo o cualquier otra fracción, etcétera–, o no, limpieza y conservación de alcantarillado, transporte, tratamiento y eliminación de los residuos sólidos urbanos de todo tipo, naturaleza y clase y/o asimilables y/o sus subproductos, incluidos los residuos hospitalarios, limpieza y mantenimiento de los sistemas de contenerización de los mismos y las actividades propias de puntos limpios, vertederos, incluyendo su sellado y mantenimiento posterior y las que se efectúan para la eliminación, por cualquier método, de dichos residuos y/o subproductos, así como su recepción, transformación y/o valorización, en todas y cada una de las actividades del ciclo integral de la misma, así como de los subproductos, siempre que guarden relación directa con las empresas contratistas de los servicios adjudicados por las administraciones públicas y/o entidades que actúen como poder adjudicador, y actividades complementarias y afines al saneamiento público dependientes tanto de empresas privadas como de entidades públicas, respecto de quienes no tengan la consideración de funcionarios.

No desaparecerá el carácter de relación directa cuando las administraciones concierten la gestión de los servicios a través de sociedades o entidades interpuestas dependientes de ésta, así como cuando se realicen los servicios mediante la adjudicación por entidad que tenga encomendada la gestión de los servicios por cualquier tipo de sistema colaborativo o cualquier otro. El presente convenio colectivo será de aplicación con independencia del origen y tipología de los procedimientos y medios utilizados en la realización de los servicios y actividades relacionadas.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las entidades titulares de los servicios. La inclusión requerirá del dictamen previo de la comisión paritaria de este convenio.

### 1.2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio se prorrogará indefinidamente.

## 2. Condiciones económicas

### 2.1. Sistema salarial

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las plantillas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el personal en concepto de indemnizaciones o suplidos



por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En la determinación del régimen retributivo y en la cuantificación de este no podrán establecerse diferencias retributivas por razones de sexo, debiéndose velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato, el principio de transparencia retributiva y de la prohibición de discriminación por razón de sexo en materia retributiva. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario establecido en Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020, vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos de niveles de negociación inferiores.

## 2.2. Salario de cobertura de vacíos

Para los centros de trabajo que carezcan, a la fecha de publicación de este convenio, de una regulación convencional específica donde se establezca la retribución salarial de las personas trabajadoras, se establece un salario de cobertura de vacíos, en jornada ordinaria completa, equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento incrementado en 5 puntos porcentuales.

Este salario de cobertura de vacíos será de aplicación a partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitaciones públicas o privadas cuyo inicio del expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Aquellos centros de trabajo que cuenten con una regulación convencional específica donde se establezca la retribución salarial de las personas trabajadoras, se regirán por lo dispuesto en la misma durante su vigencia.

Llegada la fecha de la finalización de la vigencia de dicha regulación convencional, si el salario de cobertura de vacíos fijado en este convenio fuera superior a la retribución pactada en el mismo en conceptos salariales, habrá de garantizarse un complemento hasta alcanzar la cuantía de dicho salario de cobertura de vacíos, a partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitaciones públicas o privadas cuyo inicio del expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

## 2.3. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad se regirá por lo establecido en los convenios de ámbito inferior.

## 2.4. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base. Si estas labores se efectúan únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá al 10 por 100.

En aquellos supuestos en que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajador/a respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por el organismo competente, si bien se podrá cursar consulta a la Comisión Paritaria del convenio.

En general, las actividades en las que puedan existir labores que den origen a la percepción del mencionado plus serán, en toxicidad, las de alcantarillado, que también pueden resultar excesivamente penosas cuando se realicen sobre fango y agua, aún cuando el personal esté dotado de material adecuado, y asimismo a causa de la insalubridad y malos olores. Como peligrosas algunas de las recogidas de basuras y, según las condiciones, también las del alcantarillado.

Las cantidades iguales o superiores a las señaladas, establecidas por las empresas, serán respetadas, siempre que quede plenamente demostrado que estas bonificaciones han sido concedidas por alguno de los tres conceptos enumerados: Toxicidad, penosidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono del plus que en este artículo se señala.



Tampoco vendrán obligadas a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas empresas que las tengan incluidas en el salario de calificación de puesto de trabajo.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

## 2.5 Trabajos nocturnos

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

El sistema retributivo establecido en el párrafo anterior será de aplicación para todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio, a excepción de aquellos que a la entrada en vigor de este convenio tengan pactado otro, en cuyo caso seguirá siendo de aplicación este último.

En ámbitos inferiores podrán pactarse otros períodos de trabajo nocturno distintos al establecido en este artículo.

## 2.6 Horas extraordinarias

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas pactadas en los convenios colectivos de ámbito inferior que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

El valor de la hora extraordinaria se negociará y especificará para cada grupo profesional en los convenios de ámbito inferior, y en ningún caso su valor podrá ser inferior al de la hora ordinaria, con todos sus complementos salariales.

Las empresas podrán acordar con los representantes legales, cuando los haya, el compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

La realización de las horas extraordinarias son voluntarias, salvo las contempladas en el artículo 38, con el límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A la entrada en vigor del presente convenio, los acuerdos en materia de horas extraordinarias en los convenios de ámbito inferior permanecerán en sus propios términos, siempre y cuando no se produzca una nueva negociación.

## 2.7. Horas extraordinarias obligatorias

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad y sin perjuicio de las horas extraordinarias a realizar por razones de fuerza mayor, se considerarán horas extraordinarias de realización obligatoria todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, debiéndose respetar el límite establecido en el artículo 35.2 E.T.

## 2.8. Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras que no estén sujetos a pactos o convenios colectivos de ámbito inferior tendrán derecho a una paga extraordinaria en verano y otra en navidad, a razón de treinta días de salario base cada una, así como a una tercera gratificación extraordinaria de quince días de salario base.

Las citadas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 31 de diciembre y 31 de marzo, respectivamente. Todo ello, en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo.

Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que tengan establecidas más de dos gratificaciones extraordinarias al año las mantendrán, si bien se procurará que, al objeto de tender a unificar el número de gratificaciones extraordinarias en el sector, se vayan adecuando a un máximo de tres pagas extraordinarias al año.

Aquellos convenios colectivos o pactos de ámbito inferior que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio general,



no tengan regulado en su texto el sistema por el que efectivamente se vienen rigiendo en lo referente a la cuantía de las pagas extraordinarias, estarán obligados a especificarlo en su convenio en un plazo máximo de tres años.

### 3. Revisión salarial del convenio colectivo

## 4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

### 4.1. Jornada de trabajo

Los convenios colectivos de ámbito inferior establecerán la jornada de trabajo pactada y su distribución durante su vigencia.

Cada empresa, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de hasta 5 jornadas anuales infraccionables, con carácter recuperable, en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida, de forma justificada, a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores de sesenta y cinco años, discapacitados, en ambos casos con grado de dependencia reconocido y hasta primer grado de consanguinidad o afinidad e hijos menores de doce años, en los términos que en cada caso se determine.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca en convenio colectivo o contrato de trabajo.

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

Será facultad de las empresas establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

#### **Excepciones a la jornada ordinaria**

Para el personal que realice funciones de vigilante o guarda, exclusivamente, podrán computarse los períodos de tiempo de trabajo para regularizar los turnos en cómputo bisemanal. Si, a pesar de ello, se produjese un exceso de jornada, se abonará dicho exceso a prorrata del valor de la hora ordinaria hasta un máximo de un tercio de la jornada máxima bisemanal ordinaria aplicable a dicho personal. Mediante convenio o pacto podrá establecerse otra forma de compensar tales excesos de jornada.

#### **Prolongación de la jornada**

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

### 4.2. Trabajo en domingos y festivos

Teniendo los servicios objeto del presente convenio general el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en domingo, se trasladará a otro día dentro del mes en curso de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa, salvo para el personal contratado específicamente para sábados, domingos y festivos.

### 4.3. Turno de trabajo



Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo un período de negociaciones con los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, no superior a treinta días.

El resto de modificaciones de turnos que se puedan realizar deberán tramitarse conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos siempre que supongan modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por razones técnicas, organizativas o de producción.

Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos. A través de dicha negociación colectiva y en sus propios términos se podrán implementar, en base a las circunstancias organizativas y productivas de los centros de trabajo, sistemas que favorezcan la prioridad en la elección de turno de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad y de aquellas que tengan a su cargo menores con discapacidad o personas con discapacidad a su cargo; todo ello, en el ámbito y en el contexto de la realización de ajustes razonables previstos en el marco de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, los descansos entre jornada y el descanso semanal se podrán computar por los períodos que se pacten en los convenios colectivos.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el personal viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, y no se computará como jornada extraordinaria.

## 4.4. Vacaciones

El personal sujeto a este convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

De conformidad con lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, previa consulta a la persona trabajadora de sus preferencias en las fechas de disfrute.

En el supuesto de que el periodo 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, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad en los términos establecidos en el párrafo anterior y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Los convenios o pactos de ámbito inferior a éste establecerán en sus tablas de retribuciones el salario a percibir durante el período de vacaciones.

## 4.5. Jubilación parcial

Las partes firmantes de este convenio facilitarán la jubilación parcial, mediante contrato de relevo como elemento esencial para el rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad, y creación de empleo estable.

A tal efecto y al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 y ss del artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre), el artículo 12, apartados 6 y 7, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes, las personas trabajadoras a jornada completa podrán solicitar la jubilación parcial anticipada



siempre que reúnan las condiciones generales exigidas legal y convencionalmente para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral emitido por la TGSS y un informe del INSS que acredite que reúne los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada que serán adjuntados con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la misma, que deberá ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación.

Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

La antigüedad mínima de la persona trabajadora en la empresa deberá de ser de al menos diez años inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, cuando se cumplan los requisitos legales y convencionales aquí expuestos, vendrá obligada a tramitar la jubilación parcial siempre que se solicite en los supuestos de una reducción del 50 %, o cuando la reducción solicitada sea del 75 % y el centro de trabajo cuente con 275 o más personas trabajadoras a fecha 28 de febrero de cada año.

Condiciones comunes:

- Esta materia queda reservada al convenio general. En todo caso se respetará lo establecido en acuerdos de ámbito inferior ya suscritos que mejoren las condiciones previstas en este apartado.  
En el supuesto que en el futuro se dicten leyes o reglamentos que supongan una alteración de la normativa vigente en materia de jubilación parcial tales como, el incremento de tipos de cotización en la Seguridad Social, se retrase la edad de jubilación, se incremente el porcentaje de jornada a realizar por el relevista, y/o cualquier penalización en la modalidad de jubilación parcial, este artículo quedará en suspenso, convocando de inmediato a la Comisión negociadora que adaptará e incluirá las modificaciones que sean necesarias para adecuar este artículo a la ley vigente en cada momento. Dicha suspensión no afectará a los acuerdos de ámbito inferior ya suscritos.
- La obligación empresarial contenida en este artículo quedará limitada a una jubilación por cada veinte personas trabajadoras de plantilla que tenga la contrata.  
A estos efectos, se tendrán en cuenta y se computarán a todos los efectos, las jubilaciones parciales ya existentes en el momento de la publicación de este convenio en el BOE.
- La obligación empresarial surtirá efectos desde la publicación de este convenio en el BOE y exclusivamente para las nuevas solicitudes.
- La empresa fijará de acuerdo con la persona trabajadora la acumulación de la jornada y horario de la persona trabajadora que pasa a la situación de jubilación parcial, siendo posible efectuarse en jornadas completas en periodos de determinados días en la semana, de semanas en el mes y de meses en el año, hasta la Jubilación total.  
El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose, en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.
- La relación laboral se extinguirá a la finalización de la jubilación parcial, momento en el que se producirá obligatoriamente la Jubilación total de la persona trabajadora.
- Para el supuesto de que a fecha 28 de febrero de cada año la plantilla hubiera sufrido o variación respecto del año anterior pasando a encontrarse en un tramo distinto (ya sea el de 50 % o el de 75 % de reducción de jornada), computarán y se respetarán las jubilaciones parciales ya realizadas bajo las condiciones anteriores a efectos del límite de un jubilado en plantilla por cada veinte personas trabajadoras.

## 5. Permisos y excedencias

### 5.1. Excedencia forzosa

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso,



salvo pacto en contrario.

## 5.2. Excedencia voluntaria

1. Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

No obstante, el personal excedente conservará el derecho al reingreso en su puesto de trabajo en las excedencias voluntarias con duración de cuatro meses a un año, siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación.

2. 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 de adopción o acogimiento permanente, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberán ser motivadas y comunicadas por escrito al trabajador, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en los términos establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador tenga reconocida la condición de miembro de familia numerosa general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, y en caso de familia numerosa especial, hasta un máximo de dieciocho meses, de conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

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

### 6.1. Plus compensatorio de distancia y transporte

En los convenios colectivos podrá establecerse un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen al personal para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Este plus sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Órdenes de 10 de febrero, de 4 de junio y de 24 de septiembre de 1958, y en la Resolución de 5 de junio de 1963.

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



## 7.1. Contratación

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

La selección de personal se realizará mediante una perspectiva de género, a través de la aplicación del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Dadas las actuales circunstancias del sector, se recomienda a las empresas que la contratación con empresas de trabajo temporal y agencias privadas de colocación se lleve a cabo de modo restrictivo y como mecanismo marginal en la actividad.

Las empresas favorecerán la suscripción de acuerdos de colaboración con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, conforme a lo previsto en la normativa vigente en cada momento.

Con el ánimo y el propósito sectorial de favorecer, fomentar y/o potenciar la incorporación tanto de la mujer en sectores y actividades históricamente masculinizados, como también de personas con discapacidad y/o distinta capacidad funcional, así como, igualmente, al objeto de dotar y facilitar a las personas trabajadoras con empleos temporales o estacionales, de una mayor mejora de la empleabilidad, de estabilidad laboral, especialización, funcionalidad y polivalencia en el empleo, las representaciones legales de las personas trabajadoras, las organizaciones sindicales, las agencias y entidades de colocación o de la denominada economía social, podrán colaborar, en todo momento, con las empresas en la creación de canales y/o bolsas de trabajo o empleo que consideren oportunas, en los diferentes servicios y contrataciones, facilitando, ordenando y canalizando a través de dichas vías las posibles candidaturas, solicitudes, curriculum vitae y/o propuestas de personas interesadas en los procesos de contratación abiertos por las empresas, considerándose todo ello acciones complementarias, ágiles, fluidas y efectivas de colaboración con los servicios públicos de búsqueda de empleo; sin perjuicio de lo establecido en los planes de igualdad de las empresas y debiéndose respetar, en todo caso, lo establecido y preceptuado, a tal efecto, en los niveles de negociación colectiva inferiores del sector.

## 7.2. Personal contratado por duración determinada por circunstancias de la producción

1. Es el personal contratado temporalmente por las empresas para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración de este contrato no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el presente apartado. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

3. Deberá expresarse en el contrato con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Derivado de la propia naturaleza de las actividades incluidas en el ámbito funcional de este convenio y la organización del sector de actividad en contrataciones, en el supuesto de los contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, la referencia legal a la empresa respecto del periodo temporal en que se podrá celebrar estos contratos debe entenderse realizada a la contrata, por cuanto esta constituye la unidad esencial de organización dentro del sector de actividad y el personal de cada contrata es perfectamente identificable tanto por su adscripción a la misma como por verse afectado por el mecanismo de subrogación establecido en este convenio.

## 7.3. Personal con contrato formativo

El contrato formativo, conforme a la normativa reguladora, tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, todo ello de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

## 7.4. Personal con contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora

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

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas organizativas, productivas y por exigencia y necesidades del servicio y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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

## 7.5. Personal con contrato de relevo

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de aplicación.

Además de las modalidades de contratación aquí referidas, permanecerán en vigor durante el periodo transitorio previsto en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el régimen aplicable a los contratos eventuales, por obra o servicio determinado, formativos e interinidad, que ya se encontraban vigentes antes de la entrada en vigor de dicho real decreto-ley.

## 8. Periodos de prueba

## 9. Régimen sancionador

### 9.1. Faltas

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbará el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.



10. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
11. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
12. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
13. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
14. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
15. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero/a.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
23. Las faltas de semejante naturaleza.

## 9.2. Sanciones

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

1. Por faltas leves:



- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

#### 2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

#### 3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de los integrantes de la plantilla las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves al personal afiliado a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal sancionado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

## 9.3. Prescripción

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

## 10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

## 11. I.T. Condiciones especiales

### 11.1. Reconocimientos médicos

Los reconocimientos médicos deberán adaptarse al puesto de trabajo de que se trate.

[Descargar pdf](#)



