

# Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial. Resumen

VIGOR 2024-2026

Código de Conv. Núm. 99002255011981  
(BOE, 14-01-2025)

## RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
  - 1.1. Ámbito funcional
  - 1.2. Vigencia y duración
2. Condiciones económicas
  - 2.1. Tablas salariales 2024
  - 2.2. Tablas de convergencia
  - 2.3. Vestuario
  - 2.4. Trabajos a incentiviación, prima, tarea o producción por cantidad de penoso
  - 2.5. Plus de disponibilidad
  - 2.6. Plus de trabajo de trabajo penoso en fábricas de hielo
  - 2.7. Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación
  - 2.8. Plus de refrigerado
  - 2.9. Plus de nocturnidad
  - 2.10. Gratificaciones extraordinarias
  - 2.11. Participación en beneficios
  - 2.12. Horas extraordinarias
  - 2.13. Aumento por años de servicio
3. Revisión salarial del convenio colectivo
  - 3.1. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
  - 4.1. Jornada de trabajo
  - 4.2. Vacaciones
  - 4.3. Trabajo a distancia
5. Permisos y excedencias
  - 5.1. Licencias
  - 5.2. Excedencias
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
  - 6.1. Traslados, cambios o permutas
  - 6.2. Desplazamientos y dietas
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
  - 7.1. Modalidades contractuales
  - 7.2. Contrato a tiempo parcial
  - 7.3. 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. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo

# 1. Entrada en vigor y duración

## 1.1. Ámbito funcional

El convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las empresas y de las personas que en ellas prestan sus servicios cuya actividad mercantil principal sea la producción de frío industrial o el diseño, organización, gestión y control de los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro, aprovisionamiento, almacenaje y distribución de productos perecederos que requieran temperatura refrigerada o frigorífica.

Expresamente están incluidas en esta actividad mercantil las empresas logísticas que se dediquen a la recepción, manipulación (entendiendo por tal, entre otras, las entradas, salidas, preparación de pedidos, etiquetajes y crossdocking), almacenaje, embalaje y/o transporte de productos de la industria alimenticia que requieran temperatura controlada, tanto de frío positivo como negativo, y que se lleve a cabo mediante el uso de equipos e infraestructuras de frío. Se consideran equipos o infraestructuras de frío, entre otros, camiones frigoríficos, muelles de carga y descarga refrigerados, almacenes refrigerados, cámaras frigoríficas o de congelación y equipos de protección individual contra el frío.

También se considera que integran esta actividad mercantil las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación, depósito, venta y suministro de hielo.

Quedan exceptuados de este ámbito los despachos de venta de hielo que no pertenezcan a empresas fabriles y que se dediquen exclusivamente al comercio del hielo.

## 1.2. Vigencia y duración

El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE. No obstante, a efectos salariales se retrotraerá al 1 de enero de cada uno de los 3 años de duración pactada (2024, 2025 y 2026). El convenio durará hasta el 31 de diciembre de 2026.

# 2. Condiciones económicas

## 2.1. Tablas salariales 2024

Categoría	Salario base – Euros	Plus convenio – Euros	Total mes – Euros	Total anual – Euros	Cuatrenios – Euros
Grupo A)					
Técnicos titulados					
Con título superior.	1.719,46	544,89	2.264,37	33.965,49	62,34
Con título no superior.	1.439,25	489,75	1.929,99	27.934,87	52,82
No titulados					
Técnico de fabricación.	1.439,81	489,39	1.929,21	27.938,07	52,54
Jefe de reparto y venta.	1.323,31	461,16	1.784,47	26.767,15	48,58
Encargado general.	1.179,43	437,17	1.616,59	24.248,96	43,57
Jefe de maquinas.	1.089,22	415,86	1.505,08	22.576,24	40,43
Encargado de depósito y sección.	1.041,92	409,34	1.451,25	21.768,82	38,41
Grupo B) Administrativos					
Jefe de primera.	1.283,76	454,79	1.738,56	26.078,36	47,21
Jefe de segunda.	1.203,23	438,44	1.641,66	24.625,01	44,46
Oficial de primera.	1.082,49	415,48	1.497,98	22.469,60	40,22
Oficial de segunda.	1.001,15	399,09	1.400,23	21.003,46	37,41
Auxiliar.	879,87	376,91	1.256,78	18.851,72	33,61
Grupo C) Subalternos					
Vigilante de cámara.	882,57	376,44	1.259,01	18.885,14	33,31

Categoría	Salario base – Euros	Plus convenio – Euros	Total mes – Euros	Total anual – Euros	Cuatrienios – Euros
Vigilante.	821,73	371,04	1.192,76	17.891,46	31,15
Portero.	821,73	371,04	1.192,76	17.891,46	31,15
Ordenanza.	822,25	371,04	1.193,29	17.899,28	31,21
Grupo D) Obreros					
Oficios propios de la industria del frío					
Maquinista.	967,63	392,96	1.360,59	20.408,84	36,20
Ayudante de maquinista.	851,06	370,91	1.221,97	18.329,54	32,41
Oficios auxiliares					
Oficial de primera.	987,92	396,22	1.384,14	20.762,19	36,93
Oficial de segunda.	940,32	386,05	1.326,39	19.895,77	35,31
Oficial de tercera.	891,88	375,72	1.267,60	19.014,00	33,61
Peonaje					
Capataz encargado de operarios.	884,57	374,01	1.259,57	18.893,61	31,01
Peón especializado.	852,12	371,04	1.223,16	18.347,44	32,20
Peón.	821,37	371,04	1.192,76	17.891,46	31,15
Peón manipulador u operario.	822,25	371,04	1.193,29	17.899,28	31,21
Personal de limpieza					
Las dos primeras horas a.			4,15	1,91	5,95
Las restantes a.			3,59	1,19	4,70
Artículo 45					
Dieta por comida.				15,00	15,00
Dieta por cena.				15,00	15,00
Dieta por alojamiento y desayuno.				30,00	30,00
Dieta total diaria.				60,00	60,00
Complemento conductor repartidor.				2,30	2,30

## 2.2. Tablas de convergencia

Tabla de convergencia 2024

Grupo 1		
Nivel 1.	Personal Técnico con título superior.	2.264,38
Nivel 2.	Jefatura Técnica de Fabricación.	1.928,99
Nivel 3.	Jefatura de reparto y ventas.	1.784,48
Grupo 2		
Nivel 1.	Jefatura de 1.ª Administración.	1.738,56
Nivel 2.	Jefatura de 2.ª Administración.	1.641,67

Nivel 2.	Encargado/a General.	1.616,61
Nivel 3.	Profesional de jefatura de máquinas.	1.505,08
Nivel 4.	Personal Encargado Deposito.	1.451,25
Grupo 3		
Nivel 1.	Oficialía de 1.ª administrativa.	1.497,97
Nivel 2.	Oficialía 2ª Administrativa.	1.400,23
Nivel 2.	Maquinista.	1.360,60
Nivel 2.	Oficialía de 1.ª/Personal de conducción/reparto C.	1.384,15
Nivel 3.	Oficialía de 2.ª/Personal de conducción/reparto B.	1.326,38
Nivel 4.	Oficialía 3.ª	1.267,59
Nivel 4.	Capataz.	1.259,57
Grupo 4		
Nivel 1.	Personal Auxiliar Administrativo.	1.256,78
Nivel 2.	Ayudante de máquina.	1.221,97
Nivel 2.	Peón especializado.	1.223,15
Grupo 5		
Nivel 1.	Peón manipulador u operario, Portero, Ordenanza, Vigilante, Peón).	1.193,28
Nivel 2.	Personal de limpieza (en proporción a las horas trabajadas).	SMI
Nivel 3.	En formación.	

## 2.3. Vestuario

Las empresas proveerán a la plantilla del siguiente vestuario de uso obligatorio durante la jornada laboral:

- Dos monos o prendas similares para todo el personal, aparte de la ropa especial para efectuar los trabajos en cámaras o túneles con bajas temperaturas, así como botas de caña alta para los que trabajen en fábricas de hielo.
- Un equipo completo de chaqueta y pantalón o buzo completo isotérmico para resistir temperaturas iguales o inferiores a los -18 grados centígrados, botas de media caña o zapatos especiales para el frío, prendas de protección térmica (ropa interior, un pasamontañas, un jersey de cuello alto, calcetines de lana, guantes impermeables) a los productores que presten servicios en cámaras o túneles de congelación.

La duración de estas prendas será de un año, salvo que por el uso sea necesaria su reposición con antelación. Para la ropa interior y jerséis será de seis meses y para los guantes y calcetines será de tres meses. Las prendas de uso en las instalaciones frigoríficas tendrán elementos reflectantes procurando que las nuevas adquisiciones de equipos tengan esta característica y manteniéndose los actuales hasta su sustitución.

## 2.4. Trabajos a incentivación, prima, tarea o producción por cantidad de trabajo

Trabajos a incentivación individual o plural. A fin de facilitar la participación de la plantilla en los resultados de la empresa, ésta podrá de modo individual o plural implantar, modificar y suprimir sistemas de trabajo con retribución variable individual o plural, adicional a los salarios fijados de este convenio, en función de la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes (resultados económicos, de producción, de mercado, de calidad, de seguridad incluido el índice de accidentes de trabajo, de registros medioambientales, etc.) con consulta a e informe a la RLT.

Estos objetivos deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables y se facilitará un seguimiento regular por parte de la RLT.

Las cuantías destinadas a estos salarios variables se establecerán anualmente en función de unos objetivos definidos.

A efectos de la interpretación del presente apartado, tendrán carácter individual o plural y no colectivo, las retribuciones variables en función de objetivos y/o resultados de la empresa que se fijen individualmente a cada persona o aquellas que, fijadas para un grupo de personas, ya sea por División, Departamento o Sección, su percepción o abono se hace depender de criterios individualizados como por ejemplo, el cumplimiento de objetivos personales, el rendimiento individual, el grado de responsabilidad individual en la consecución de objetivos individuales o colectivos, así como la realización de funciones o tareas asignadas a título individual; todo ello salvo aquellas a las que pudiera corresponder un Complemento de Puesto de Trabajo o la retribución correspondiente a la realización de actividad de un Grupo Profesional superior que tienen su propio tratamiento.

No tendrán por consiguiente carácter plural, sino colectivo, las retribuciones variables asignadas a un grupo, independientemente de su número, cuando su percepción depende únicamente de los objetivos fijados globalmente para el grupo en su conjunto.

#### **Trabajos a prima**

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con la RLT, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad mínima exigible la que desarrolla una persona medio entregada a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día, fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser su rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora o 100 puntos de la comisión nacional de productividad o sus equivalentes en otros sistemas. En caso de conformidad entre ambas partes, los rendimientos se aplicarán de inmediato. Para el supuesto de disconformidad, la RLT deberá manifestar, necesariamente, su oposición en el término de cuatro días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos. Si persistiera la disconformidad transcurridos siete días laborables, las partes en un nuevo término de otros cinco días laborables acudirán a la Jurisdicción Social, que resolverá lo que proceda.

Los valores establecidos sólo podrán ser modificados cuando concurra alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4. Cambios del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo. Entre otros casos, se supondrá que se dan las circunstancias 4 y 5 cuando sin detrimento de la calidad exigida, el 75 % del a plantilla que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad igual o superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

#### **Trabajos a producción por cantidad de trabajo**

La modalidad de trabajo a producción por mayor cantidad de trabajo como variante de valorar por unidad de obra los sistemas más científicos de valoración por punto, será retribuida en base a que una persona laboriosa y con un esfuerzo normal en el desarrollo de su trabajo, obtenga por lo menos, un salario superior en un 25 % al salario fijado para la categoría profesional a que pertenezca.

#### **Trabajos a tarea**

Para el establecimiento de trabajo a tarea, se tendrán en cuenta los rendimientos normales de cada profesión y especialidad. Cuando concluya su tarea antes de la terminación de la jornada, se dará por terminada la misma, o bien a elección de la empresa, deberá completarse la jornada, en cuyo caso el tiempo invertido sobre el de su tarea, le será abonado con los valores establecidos en el convenio para las horas extraordinarias, y sin que dicho tiempo se compute como horas extraordinarias para los límites máximos que señalan las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Tanto el trabajo a destajo como a tarea, caso de discrepancia en cuanto a la tarifa del destajo o al tiempo de tarea, se seguirá la norma del apartado 1 anterior.

Suspensión del sistema. La empresa podrá suspender la aplicación de cualquiera de los anteriores sistemas, total o parcialmente, cuando se den circunstancias de alteración del proceso productivo o incumplimiento de los métodos de trabajo establecidos. Dará cuenta inmediatamente a la Jurisdicción Social. Cuando se proceda a la suspensión de los trabajos remunerados bajo el sistema de primas a la producción por causas que, previa determinación con el/la representante de los trabajadores de la sección o departamento afectados, fuera imputable a la empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a la plantilla afectada la remuneración correspondiente a su rendimiento habitual (media 30 últimos días naturales) en el trabajo suspendido. No serán causas imputables a la empresa, entre otras, la falta de trabajo, carencia de primeras materias, averías en maquinarias o instalaciones y falta de energía.

## **2.5. Plus de disponibilidad**

La persona trabajadora de mantenimiento o informática devengará 30 euros por día de disponibilidad para la empresa fuera de su jornada de trabajo, por estar de guardia, siempre y cuando la persona trabajadora pudiera tener que intervenir en un plazo no superior a dos horas desde el aviso de la intervención.

## **2.6. Plus de trabajo penoso en fábricas de hielo**

Las personas trabajadoras que, como función habitual, trabajen más de dos horas diarias en puestos excepcionalmente penosos percibirá un complemento del 10 % del salario base de este convenio, por día de trabajo en dichas condiciones. La determinación de dichas circunstancias de penosidad en fábricas de hielo se realizará mediante resolución de la Jurisdicción Social.

## **2.7. Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación**

Las personas trabajadoras que por habitual función, continua o discontinua, trabajen en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de  $-18$  grados C° o inferiores, percibirá un complemento del 21 % del salario base de este convenio, por el tiempo trabajado en dichas condiciones. Se entenderá devengado el plus penoso en congelación aun cuando la temperatura de la banda de  $-18$  grados C°, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por entrada o salida de mercancías y cuando además estibe y cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación al vehículo.

## **2.8. Plus de refrigerado**

Las personas trabajadoras que a jornada completa prestan sus servicios en las salas de recepción, elaboración y muelle, cuya banda de temperatura oscila entre los 0° y los 14° percibirán un plus por cuantía de 325 euros anuales prorrateados en doce mensualidades de igual

cuantía. La plantilla a tiempo parcial lo percibirá en proporción al tiempo trabajado. Este plus no es compatible con los otros pluses de frío en fábricas de hielo ni en cámaras frigoríficas.

## 2.9. Plus de nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Cuando el trabajo se efectúe entre las 22:00 y las 6:00 horas, la remuneración de la persona trabajadora será incrementada con un plus del 25 % del salario base diario de este convenio.

La persona trabajadora que realice 7 o más horas de trabajo efectivo durante el periodo nocturno en un día, devengará el 100 % del plus de nocturnidad, descrito anteriormente por cada día trabajado en periodo nocturno.

## 2.10. Gratificaciones extraordinarias

Se tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes en el equivalente a treinta días cada una de ellas del salario total de la tabla del convenio, incrementado, en su caso, con la antigüedad consolidada a que se refiere el artículo 17 de este convenio. Se abonarán, respectivamente, el día 15 de los meses de julio y diciembre. De acuerdo con la empresa, estas gratificaciones se podrán abonar mensualmente, dividida en dozavas partes.

## 2.11. Participación en beneficios

Se establece en concepto de participación de beneficios, hasta tanto se legisle con carácter general sobre la materia, una gratificación consistente en treinta días de salario total de la tabla del convenio más, en su caso, con la antigüedad consolidada a que se refiere el artículo 17 de este convenio, abonable durante el primer cuatrimestre del año siguiente a su devengo. De acuerdo con la empresa, esta gratificación se podrá abonar mensualmente, dividida en dozavas partes.

## 2.12. Horas extraordinarias

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales

Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o legalmente establecida.

Dada la naturaleza del trabajo que se trata y sin perjuicio de las horas extraordinarias a realizar por causa de fuerza mayor, exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas y terminación de tareas de carga y descarga de productos perecederos, en este caso, igualmente por causa extraordinaria no habitual, con un tope máximo de una hora diaria, se considerarán horas extraordinarias de realización obligatoria. Se considerarán igualmente horas extraordinarias de realización obligatoria todas aquellas que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, así como el suministro de hielo a los barcos pesqueros, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en las disposiciones generales. Debiéndose respetar el límite establecido en el artículo 35.2 E.T.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a la RLT y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y la RLT determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El importe de la hora extraordinaria equivaldrá al importe de la hora ordinaria incrementada en un 40 %. El importe de la hora extraordinaria realizada en domingo o festivo equivaldrá al importe de la hora ordinaria incrementada en un 100 %.

En cuanto al valor y modulo del cálculo se estará a las disposiciones legales vigentes o a los pactos de empresa en su caso.

En aclaración del concepto de hora estructural que contiene el A.I., serán consideradas como tales: las exigidas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios; las necesarias a realizar ante un riesgo de pérdida de materias primas; y las necesarias para atender a períodos punta de producción.

## 2.13. Aumento por años de servicio

Si bien el concepto de antigüedad desapareció desde el 1 de enero de 2002, la cantidad consolidada a 31 de diciembre del año 2001 tiene el carácter de plus «ad personam» que no puede ser objeto de compensación o absorción con ninguna otra de las retribuciones del convenio colectivo y cada año ha de tener la misma revisión que tenga el salario base del convenio colectivo.

## 3. Revisión salarial del convenio colectivo

### 3.1. Incrementos salariales

Incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio.

A) Año 2024: Las tablas salariales se incrementarán en un 4,50 % sobre las definitivas del 2023.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de

1 de enero de 2025.

B) Año 2025: Las tablas salariales se incrementarán en un 4,50 % sobre las del 2024.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

C) Año 2026: Las tablas salariales se incrementarán en un 4,00 % sobre las del 2025.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2027.

Los efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de cada uno de los 3 años de duración pactada (2024, 2025 y 2026).

## 4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

### 4.1. Jornada de trabajo

Duración. La jornada efectiva de trabajo será de 1760 horas.

Organización y distribución. Anualmente, la empresa elaborará un calendario de trabajo con una distribución horaria básica exponiendo un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro y dará cuenta a los/las Delegados/as de Personal o al Comité de empresa. La distribución inicial podrá ser irregular en atención a razones económicas, organizativas, técnicas o productivas. En todo caso la distribución de la jornada deberá respetar los siguientes límites: Diez horas ordinarias diarias; doce horas de descanso diario ininterrumpido; día y medio de descanso semanal; tantos días festivos anuales como se establezcan por la ley; y treinta días naturales anuales de vacaciones. No se considerarán modificaciones sustanciales aquellas que comporten, vigente la distribución anual de la jornada, un aumento o disminución de la jornada diaria de 2 horas sobre la distribución horaria básica, si bien, la empresa deberá avisar a la persona afectada con la antelación que marque en cada momento la ley en vigor para la modificación no sustancial de su jornada y horario y establecerlo con el/la Delegado/a de Personal o Comité de Empresa. En todo caso se respetará la distribución de la jornada que esté establecida en los contratos individuales de trabajo. Si de esta distribución resultase una cantidad superior a 1760 horas en cómputo anual, el exceso será compensado a la persona trabajadora con días libres computando ocho horas para cada día libre a fin de acumularlas para su disfrute en días completos dentro del trimestre siguiente a la variación, salvo pacto en contrario.

Trabajos en domingos y festivos. Las funciones y trabajos que hayan de desarrollarse en domingos y festivos o durante todo el día se realizarán mediante turnos rotativos, computándose por períodos de cuatro semanas y los descansos se disfrutarán en días laborales, en su caso. En caso excepcional de que alguna semana no pudiera concederse el descanso correspondiente, éste será disfrutado en el transcurso de los catorce días siguientes. Las horas trabajadas en el citado descanso se incrementarán en un 75 %.

Jornada continuada. Cuando la jornada de trabajo se realice en forma continuada, las personas trabajadoras disfrutarán de veinte minutos de descanso, retribuidos y no recuperables, permaneciendo en el recinto de la factoría. No obstante lo anterior, las empresas podrán mantener el descanso de media hora a fin de atender necesidades de manutención, pero en estos supuestos sólo se considerarán como tiempo de trabajo efectivo dichos veinte minutos. No obstante, este precepto no podrá ser considerado como condición más beneficiosa, derecho adquirido o compromiso entre partes que opere automáticamente en el caso de reducción, legal o convencional, de la jornada de trabajo, sino que las partes interesadas y legitimadas en este convenio colectivo deberán renegociar el tiempo de descanso y su consideración como de trabajo efectivo, en su caso.

Jornada de frigoríficos. Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

1. La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos.
2. La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados positivos, será normal. Por cada jornada de trabajo de ocho horas diarias, en el interior de las cámaras se le concederán dos descansos de cinco minutos en dicha jornada.
3. En cámaras de más de cinco grados hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las cámaras será de seis horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se les concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Completará la jornada normal en el trabajo a realizar en el exterior de las cámaras. Se les dotará de las prendas de protección necesarias en proporción a las temperaturas que deban de soportar. Los descansos para recuperarse de los cambios bruscos de temperaturas, tras el trabajo ininterrumpido en las cámaras frigoríficas y atendiendo al tipo de ropa utilizada, se realizarán de acuerdo con las indicaciones establecidas en las acciones sectoriales de prevención de riesgos laborales. En dichos trabajos en el exterior de las cámaras no se podrán realizar tareas que conlleven esfuerzo físico, tales como carga o descargas de camiones o contenedores manualmente, pero si otras tareas de movimientos de mercancías con transpaletas, carretillas y/o apiladores, para su estiba, desestiba carga o descarga de mercancías. En todo caso, las temperaturas referidas son bajo cero grados centígrados, pudiendo darse oscilaciones de más menos 3 grados centígrados.
4. En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos tres grados, la permanencia en el interior de las cámaras será de seis horas. Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se les concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Completará la jornada normal en el trabajo a realizar en el exterior de las cámaras. Se les dotará de las prendas de protección necesarias en proporción a las temperaturas que deban de soportar. Los descansos para recuperarse de los cambios bruscos de temperaturas, tras el trabajo ininterrumpido en las cámaras frigoríficas y atendiendo al tipo de ropa utilizada, se realizarán de acuerdo con las indicaciones establecidas en las acciones sectoriales de prevención de riesgos laborales. En dichos trabajos en el exterior de las cámaras no se podrán realizar tareas que conlleven esfuerzo físico tales como carga o descargas de camiones o contenedores manualmente, pero si otras tareas de movimientos de mercancías con transpaletas, carretillas y/o apiladores, para su estiba, desestiba carga o descarga de mercancías.

### 4.2. Vacaciones

Las vacaciones para la plantilla, sin distinción de categorías, serán de 22 días laborables (como mínimo 30 días naturales) retribuidos y abonados con el salario promedio habitual de las retribuciones ordinarias del convenio más antigüedad, en su caso.



El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses en los tabloneros de anuncios, para conocimiento de todo el personal.

La liquidación de las vacaciones se podrá efectuar para toda la plantilla antes del comienzo de las mismas.

La liquidación de las vacaciones no podrá ser compensada en metálico.

Los 22 días laborables de vacaciones anuales podrán disfrutarse de modo fraccionado. Una de las fracciones, de 11 días laborables, se disfrutará en el período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre y el resto, de mutuo acuerdo, fuera del período anteriormente citado, según las necesidades productivas de las empresas y atendiendo a que, al menos una de las siguientes fracciones no sea inferior a 7 días consecutivos, salvo acuerdo entre las partes.

En lo no dispuesto se estará a lo establecido en la legislación vigente.

## 4.3. Trabajo a distancia

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del ET, en la Ley 10/2021 y en el presente artículo.

El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, siempre y cuando las personas trabajadoras que lo desempeñen se encuentren dentro de puestos susceptibles de teletrabajar y/o trabajar a distancia.

El trabajo a distancia y el teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia y teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.

La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, o salvo que por acuerdo entre ambas partes se establezca algún otro plazo o condición.

En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas trabajadoras o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles si la persona trabajadora requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación, salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

Si el régimen de trabajo a distancia o teletrabajo es inferior al 100 % de la jornada, la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en modalidad presencial.

La publicación de las vacantes que requieran trabajo a distancia y teletrabajo deberán indicarlo expresamente, además del porcentaje que conlleva.

Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las personas trabajadoras que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral. Y ello siempre y cuando desarrollen su prestación de servicios en un período superior al 30 % de la jornada, en un período de tres meses, a distancia.

Adicionalmente a la dotación de los medios establecidos en el apartado anterior, por la totalidad de los gastos restantes que, por cualquier concepto, pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios en teletrabajo, la persona trabajadora percibirá una cantidad de 3,50 euros por día efectivamente trabajado a jornada completa o la parte proporcional al porcentaje de la jornada acordada en trabajo a distancia o teletrabajo.

Dicho plus se percibirá, únicamente, en los días en los que se teletrabaje o trabaje a distancia.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la empresa haya puesto a su disposición.

a) Derechos de información y participación.

Las empresas:

- Identificarán de manera expresa, en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT, a las personas que teletrabajen.
- Entregarán trimestralmente a la RLT la relación de personas trabajadoras, identificadas por NIF y/o número de matrícula que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas, porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia y teletrabajo y correo electrónico corporativo de las personas trabajadoras en esta modalidad de acuerdo.
- Garantizarán, respetando las necesidades organizativas y de servicio y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo, la comunicación individualizada con las personas trabajadoras en situación de trabajo a distancia y teletrabajo por cualquier medio telemático realizada por parte de la representación sindical de su ámbito, de manera libre y sin ningún tipo de filtros y trabas que dificulten o imposibiliten dicha comunicación.
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha, fruto de la implementación del trabajo a distancia y teletrabajo. La RLT recibirá información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del trabajo a distancia y el teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.
- Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de



realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

b) Seguridad y salud laboral: La evaluación de riesgos de las personas trabajadoras en modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento. Las Entidades elaborarán e informarán a la RLT en el ámbito de Seguridad y Salud de la empresa una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas teletrabajadoras, a partir del cual se valorará si el mismo es favorable o si se requieren adecuaciones en materia de PRL a valorar con el servicio de prevención.

Es aconsejable que las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia y teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa, con el fin de evitar situaciones de aislamiento. Por ello, las partes recomiendan que los acuerdos de trabajo a distancia y teletrabajo incluyan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

c) Derechos colectivos y sindicales.

Se garantizará la comunicación en los términos establecidos en el artículo 19 de la Ley 10/2021. La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, el personal en trabajo a distancia y teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará la participación y el derecho de voto presencial de la plantilla en trabajo a distancia y teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. La empresa estará obligada a informar, por todos los medios disponibles y con antelación suficiente, de todo lo relativo al proceso electoral.

En aquellos supuestos que por la Dirección de la empresa se autorice a cualquier persona trabajadora la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo, según prevé la Ley 10/2021, se le dotará de los medios o herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral sin tener derecho a compensación de gastos.

En el caso de que la persona trabajadora en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que por las situaciones contempladas en este punto decidiera realizar el trabajo a distancia o el teletrabajo en un lugar distinto de su domicilio habitual, deberá acordarlo previamente con la empresa.

## 5. Permisos y excedencias

### 5.1. Licencias

Las licencias establecidas en el presente artículo comenzarán el primer día laborable de la persona trabajadora después de haberse producido el hecho causante con la excepción aquellos acontecimientos que entrañasen derecho a la concesión de un permiso retribuido y ocurriesen en periodos de vacaciones o en los que el contrato se encuentra suspendido.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en turno de noche podrán anticipar el inicio del permiso el día anterior al hecho causante, previa comunicación a la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a. Matrimonio o pareja de hecho, quince días naturales.
- b. 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 a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el caso de accidente o enfermedad que necesite hospitalización el disfrute de la licencia podrá ser realizado de forma no consecutiva siempre y cuando perdure el hecho que lo motivó.
- c. Para el caso de que la persona trabajadora no tenga derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días para los casos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar.
- d. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en tres días adicionales.
- e. Para dar cumplimiento a un deber de carácter público y personal impuesto por las leyes y disposiciones vigentes, durante el tiempo indispensable debidamente justificado por la persona trabajadora ante la Empresa.
- f. Por motivo de traslado del domicilio habitual, dos días.
- g. En caso de matrimonio de hijo/a, padre/madre o hermano/a de uno u otro cónyuge, un día.
- h. Dos días al año para asuntos propios. En este caso, la persona trabajadora deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de una semana. No podrá solicitarse un día libre para asuntos propios que coincida con un puente, su día anterior o posterior, en época de campaña, con pedidos extraordinarios o con el solicitado por otros compañeros/as de la misma unidad de trabajo. El número de licencias para asuntos propios no podrá exceder del 10 % del número de personas trabajadoras que presten servicios dentro de cada Grupo Profesional, siendo atendidas las solicitudes por riguroso orden de recepción por quien deba concederlas. Esta licencia, que empezó a regir a partir del 1 de enero del año 2.001, deberá renegociarse en el supuesto de reducción legal o convencional de la jornada de trabajo.
- i. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
- j. En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- k. La persona trabajadora tendrá derecho hasta 16 horas anuales, que serán retribuidas con el salario base y el plus de convenio, para asistir a consulta médica propia para sí o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad. Aquella deberá entregar a la empresa el justificante de haber asistido a la consulta, en el que necesariamente deberá constar el día, la hora y el Médico que le atendió.

Las parejas de hecho, que estén acreditadas fehacientemente como tales, tendrán el derecho a las licencias descritas anteriormente.

Asimismo, los progenitores tendrán derecho al permiso por lactancia de hijos/as menores de nueve meses, por nacimiento de hijos/as prematuros, para la realización de exámenes prenatales, para la guarda con fines de adopción o acogimiento de hijos/as menores de seis años, así

como a reducir o reordenar su jornada de trabajo cuando sean víctimas de la violencia de género, víctimas de terrorismo y/o víctimas de violencia sexual. Los derechos mencionados se ejercerán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, 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.

Las personas trabajadoras según lo dispuesto en el 37.4 del ET, por lactancia de un hijo menor de 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.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y consecutivas por un total de 15 días laborables a disfrutar a continuación del permiso por nacimiento de hijos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Si la persona trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con catorce días de antelación a la finalización del periodo de baja por nacimiento.

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

Licencias sin sueldo. Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de hasta tres meses aquellas personas que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. Las Empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

## 5.2. Excedencias

Las personas trabajadoras con un año de servicio ininterrumpido podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencias serán resueltas conjuntamente por la empresa y la RLT, en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso con un preaviso de un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría.

Si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o, no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En las excedencias forzosas y en cualesquiera otras, que puedan existir, tales como lactancia, guarda legal y víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación específica vigente, y expresamente en los artículos 46 y 48 del ET, así como en las disposiciones que los complementen o modifiquen.

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

### 6.1. Traslados, cambios o permutas

Los traslados forzosos que impliquen cambio de residencia se efectuarán de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

En los supuestos de traslado forzoso, se percibirá el importe de los siguientes gastos:

Los de locomoción de la persona trasladada y familiares que con él convivan y dependan económicamente de ella.

Los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización de dos meses de salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

### 6.2. Desplazamientos y dietas

Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa hayan de desplazarse fuera del lugar en que radica su centro habitual de trabajo, percibirán, a tenor de la duración de los desplazamientos y de la necesidad de utilización de los diferentes apartados, una dieta de 15'00 euros por

comida, 15.00 euros por cena y 30.00 euros diarios por alojamiento y desayuno, quedando comprendidas en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores. La dieta total diaria será de 60'00 euros.

Cuando no se realice el viaje en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

Se recibirá antes del desplazamiento un anticipo para gastos, liquidándose al regreso según el número de dietas devengadas.

Si los medios de locomoción costeados por la empresa y la distribución del horario permiten a la persona trabajadora hacer las comidas en su domicilio o a pernoctar en el mismo no tendrá derecho al percibo de dieta.

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

### 7.1. Modalidades contractuales

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las industrias afectadas por el presente convenio serán contratadas bajo cualquiera de las modalidades existentes en derecho y, de conformidad con la estructura del sector, dichas modalidades, que se regirán por las disposiciones de carácter general y por lo dispuesto en este convenio son, entre otras, las siguientes:

Contrato indefinido. Son las personas trabajadoras fijas de plantilla que prestan su trabajo en la empresa de un modo permanente y continuo después de haber superado el período de prueba.

Contrato de trabajo de duración determinada. Es aquel que se celebra por circunstancias de la producción o para la sustitución de personas trabajadoras.

a) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción: a estos efectos se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no se correspondan con supuestos que deban ser ejecutados por personas trabajadoras fijas-discontinuas. Entre estas oscilaciones se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a un año.

Adicional a lo anterior, se permite que las empresas utilicen durante un máximo de 90 días al año (que no podrán ser utilizados de manera continuada) el contrato de duración determinada para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida.

En ningún caso podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

b) Contrato de duración determinada para sustituir a las personas trabajadoras: podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona trabajadora 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 trabajadora 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 legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona trabajadora 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.

Contratos formativos. Los contratos formativos, bien sean para la formación en alternancia, o para la obtención de práctica profesional, en todo caso, quedarán regulados por lo dispuesto en el artículo 11 del ET en su redacción dada por 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.

### 7.2. Contrato a tiempo parcial

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «persona trabajadora a tiempo completo comparable» a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo, lo que incluye la jornada irregular.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de la plantilla a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una interrupción en dicha jornada diaria.

c) La plantilla a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La plantilla a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que la de a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en este convenio colectivo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) ET. Esta no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la plantilla de la Empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los de la plantilla a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por escrito y de manera motivada.

f) La plantilla a tiempo parcial tendrán acceso efectivo a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales, en proporción a su trabajo ya las condiciones objetivas que así lo determinen.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato ni ser inferior al 30 %. Las empresas en las que el uso de las ETTs no supere el 25 % de las horas trimestrales a jornada completa, podrán realizar un número de horas complementarias hasta el 60 % y en aquellas otras en las que se utilicen las ETTs por encima del 25 % de las horas trimestrales a jornada completa, solo podrán usar las horas complementarias hasta el 30 %.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

– La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del ET.

– Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

– Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La jornada de la plantilla a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del ET.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

## 7.3. Contrato de relevo

Para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50 %, conforme al citado artículo 215 de la LGSS y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a quienes se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida conforme a la legislación vigente.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 % cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 215 de la LGSS.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a. Se celebrará con una persona en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b. En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del artículo 12 del ET, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación legalmente prevista. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, la empresa estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.
- c. Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.
- d. El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215 de la LGSS.

## 8. Periodos de prueba

La duración máxima de los períodos de prueba del personal que puedan pactarse, por escrito, en los contratos de trabajo serán los siguientes:

1. Personal no cualificado, quince días.
2. Personal cualificado, un mes.
3. Personal Administrativos, tres meses.
4. Personal Técnicos, seis meses.

## 9. Régimen disciplinario

### 9.1. Faltas

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad hasta cinco en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No comunicar 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.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente de alguna persona compañera de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y Agencia Tributaria. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otra persona fichando, contestando o firmando por ella.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo y, en particular la falta de uso de equipos de protección. Si implicase riesgo de accidente para su persona o para otras o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El abuso en la utilización de medios informáticos dentro de la empresa y en la jornada laboral (correo electrónico, internet, intranet...) o soportes de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a las personas de la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito o robo, hurto o malversación cometida 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 años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma o datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad falta grave de respeto y consideración a cualquiera de las personas que forman parte de la plantilla de la empresa.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
13. El abuso de autoridad por parte de las personas de Jefatura será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la RLT.
14. Las conductas de acoso moral, y acoso sexual y por razón de sexo.

## 9.2. Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora sancionada y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona afectada.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la RLT, al mismo tiempo que a la persona trabajadora afectada, de toda sanción que se imponga.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso y despido.

## 9.3. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los tres días hábiles; para las faltas graves, a los 15 días hábiles y para las muy graves, a los treinta días hábiles a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

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

## 11. I.T. Condiciones especiales

### 11.1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo

Las Empresas abonarán, en los casos de accidente de trabajo, la cantidad complementaria sobre la indemnización de la compañía aseguradora que sea precisa para que la persona accidentada perciba el salario total correspondiente a su base reguladora del mes anterior al accidente. Si por la Compañía aseguradora se le acreditara al accidentado cantidad igual o superior a la anteriormente reseñada, la Empresa quedará relevada del pago de este complemento.

[Descargar pdf](#)