III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19507 *Resolución de 17 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio n.º 99012405011999), que fue suscrito con fecha 5 de junio de 2025, de una parte por la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (FETTAF), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO. Servicios) y Federación de Servicios Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 8 de septiembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 17 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES

(Código de convenio: 99012405011999)

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo de ámbito estatal para «Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales» se otorga por las organizaciones sindicales, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO. Servicios) y Federación de Servicios Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT) y la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (FETTAF).

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo en todas las empresas cuya actividad principal sea el asesoramiento en materia de tributos y gestión de estos, y no se encuentren incluidas en el ámbito de otro convenio.

El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito funcional y personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio se aplicará al personal de las empresas a que se refiere el artículo 1, con exclusión del personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores, de ahora en adelante ET.

Artículo 3. *Ámbito temporal: Vigencia y revisión.*

La duración de este convenio colectivo es de dos años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2025 y finalizando el día 31 de diciembre de 2026.

Quien tenga legitimidad para ello, podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su terminación, mediante correo certificado dirigido a las otras partes. Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del ET, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

En el supuesto de que no se produjera ninguna denuncia quedará prorrogado automáticamente por años naturales; en las mismas condiciones en cuanto a su contenido normativo.

En el supuesto de prórroga del convenio, la Comisión negociadora deberá reunirse, antes de finales de febrero del año de referencia, a fin y efectos de negociar las tablas salariales de dicho ejercicio, así como el resto de los complementos económicos.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y en cómputo anual excedan de lo pactado en este convenio.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este convenio no serán compensables ni absorbibles en ningún caso por las mejoras existentes en el ámbito de la empresa, ya sean dichas mejoras el resultado de asignaciones individuales de la empresa o el resultado de acuerdos colectivos o disposiciones legales.

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al marco sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de convenio propio y para aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del ET.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

La convivencia de los convenios sectoriales, de convenios de empresa y acuerdos en el sector no debe ser motivo de conflicto ni cumplir, por tanto, un papel desestabilizador, sino más bien al contrario. La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de las empresas dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las organizaciones patronales y sociales firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a ser firmes en la defensa del marco sectorial y a que los convenios de empresa respeten el mismo de forma que sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa de acuerdo con lo establecido en el artículo 84.2 del ET.

Tienen la consideración de materias no negociables: el ámbito funcional; el ámbito personal; el periodo de prueba; la estructura de clasificación profesional (salvo la adaptación del sistema en el ámbito de empresa de conformidad con el artículo 83.2 del ET; la ordenación jurídica de faltas y sanciones; las normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo, y la movilidad geográfica.

Dentro del marco laboral establecido en el ET, y en el presente convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que, en los ámbitos de las Comunidades Autónomas, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 7. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo y movilidad funcional

Artículo 8. *Principios de organización del trabajo.*

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en las Empresas del sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresas y de las personas trabajadoras.

Los sistemas de organización en el trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el ET.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por la persona trabajadora determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del ET.

Cuando la empresa estime necesario que la persona trabajadora realice trabajos correspondientes a un nivel superior, durante el tiempo en que preste los mismos percibirá el salario correspondiente a dicha categoría. La empresa deberá comunicar su decisión a los representantes de las personas trabajadoras.

Quienes realicen funciones de nivel superior durante seis meses al menos en el período de un año, o durante ocho meses al menos en un período de dos años, podrán reclamar el ascenso en las condiciones y con los requisitos establecidos en el artículo 39.2 del ET.

La movilidad, cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión de servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas funciones asignadas sean equivalentes a las de procedencia, entendida la equivalencia en los términos establecidos en el artículo 22.3 del ET.

La persona trabajadora podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo profesional en el que esté encuadrado, como fuera del mismo.

En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La Empresa dará contestación razonada a la solicitud en el plazo de un mes.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este convenio y en la legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.1.f) del ET.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. *Criterios generales.*

El personal de las empresas de técnicos tributarios y asesores fiscales se clasificará en grupos profesionales en atención a las funciones que se desarrollan de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

Grupo I: Personal Titulado. Grupo II: Administración. Grupo III: Servicios.

La clasificación se realizará por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos a más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o una u otra categoría se realizará según las funciones que resulten prevalentes.

Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

a) Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

b) Iniciativa: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.

c) Responsabilidad: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.

d) Conocimiento: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

e) Complejidad: Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 12. *Características de los grupos profesionales.*

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

Grupo I. Personal Titulado.

Integran este grupo el personal en posesión del título académico de grado superior o medio homologado oficialmente y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas siempre que presten sus servicios con carácter exclusivo a una retribución salarial y sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Grupo II. Administración.

Coordinador/a y/o Jefe/a Administración: Se adscribe a esta categoría al personal, con o sin poderes, directamente dependiente de Dirección o Gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de dos o más departamentos o sucursal, dentro del marco organizativo de la empresa.

Oficial/a primera: Se adscribe a esta categoría el personal que actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o de un/a jefe/a, si lo hubiere, con conocimientos suficientes, realiza con la máxima corrección trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión.

Oficial/a segunda: Se adscribe a esta categoría el personal que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso al profesional titular del despacho o a un/a jefe/a u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión ante las Administraciones Públicas.

Auxiliar administrativa/o: Se adscribe a esta categoría el personal que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, cerca de los centros de las Administraciones Públicas en consonancia de los cometidos de su categoría profesional.

Las/os cobradoras/es, telefonistas y recepcionistas, están asimilados a la categoría de Auxiliar Administrativa/o. Igualmente se adscribe a esta categoría el personal que

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

estuviera encuadrado en el Grupo IV del V convenio colectivo, Grupo Profesional que desapareció a partir de la entrada en vigor del VI convenio Colectivo Estatal.

Grupo III. Servicios.

Ordenanza: Tendrá esta categoría el personal subalterno, cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos de índole secundaria, ordenados por sus jefes/as, excluidos aquellos que correspondan a otras categorías de índole superior, fechar o sellar el correo y trabajos análogos a los especificados de carácter elemental. Tendrá a su cargo el control de la limpieza, orden y conservación de los locales.

Personal de limpieza: Se adscribe a esta categoría al personal que se ocupa de la limpieza en los locales de la empresa.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 13. *Principios generales.*

13.1 De conformidad con lo que establece el artículo 23 del ET y al objeto de facilitar la formación profesional, el personal que presta sus servicios en este sector tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector de técnicos tributarios y asesores fiscales, las partes firmantes en consonancia con la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo, la Ley 30/2015, por la que se regula el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral, y el Real Decreto 694/2017, por el que se desarrolla la Ley 30/2015 que regula las distintas iniciativas de formación que configuran el sistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación y su estructura organizativa y de participación institucional, en lo que no se opongan a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional; se establecen a tal fin los siguientes objetivos:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

b) Proporcionar los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.

d) Contribuir con la formación profesional para el empleo a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector, tal y como establece la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

e) Fomentar el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.

f) Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, atendiendo a la normativa vigente de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia profesional.

g) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de quienes tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

h) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

i) Promover la figura del/a Delegado/a de Formación y la constitución de Comisiones de Formación en las empresas que pongan en valor la formación y favorezcan la participación y actuaciones en materia formativa.

13.2 Iniciativas de formación.

Las partes acuerdan hacer uso de las diferentes iniciativas de formación de las que pueden beneficiarse las empresas y personas trabajadoras del sector.

1. Formación programada por las empresas con cargo a la cuota de formación profesional.

Las partes se comprometen a establecer mecanismos para utilizar el fondo anual que las empresas tienen disponible para este tipo de iniciativa.

El/la empresario/a, asimismo, podrá consensuar con la representación legal de las personas trabajadoras acciones formativas específicas, que habrán de estar siempre en relación con las funciones de la empresa. En tal caso el/la empresario/a deberá conceder a las personas trabajadoras permisos, dentro de la jornada laboral, para que puedan asistir a las clases presenciales. El tiempo dedicado a esta formación será computable en el número de 20 horas anuales previsto para formación.

Formación dentro de los centros de trabajo: La empresa procurará impartir esta formación de forma habitual, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia del personal.

Asimismo, elaborará los criterios que deben reunir las entidades de formación acreditadas que realicen formación referida a las empresas y a las personas trabajadoras del sector.

2. Formación dirigida prioritariamente a las personas trabajadoras ocupadas, financiada a través de los fondos con cargo a la cuota de formación profesional.

Las partes se comprometen a difundir las actividades formativas incluidas en esta iniciativa (de ámbito estatal y autonómico) entre las empresas y las personas trabajadoras del sector con el fin de ampliar la cobertura de la formación al conjunto de centros de trabajo y personas empleadas, así como mejorar la participación de los colectivos prioritarios. Las partes se comprometen a que durante la vigencia de este convenio acordarán las fórmulas más adecuadas, con arreglo a la normativa vigente, para incrementar la participación de los agentes sociales en la formación dirigida al sector.

3. Permisos Individuales de Formación (PIF), que se financian a través de bonificaciones a los costes salariales por el tiempo invertido en formación (hasta un máximo de 200 horas) por las personas trabajadoras por año académico o año natural.

Las partes se comprometen a impulsar y fomentar el número de PIF en el sector durante la vigencia del convenio.

4. Otras iniciativas.

Sin perjuicio de lo anterior y de las iniciativas que adopte la empresa en materia de formación con cargo a la cuota de formación profesional y de los permisos individuales de formación, aquella podrá establecer la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 14. *Derechos y deberes de las personas trabajadoras.*

1. Tendrán obligación de desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas o de

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

presentación de productos, etc., que resulten necesarios, cuyas actividades se realizarán durante su jornada de trabajo.

2. El tiempo de formación, excepto quiénes estén sujetos a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de veinte horas dentro del cómputo anual de la jornada establecida en el presente convenio general, y se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta tres años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales de la empresa no fueren utilizadas anualmente o por circunstancias de las personas trabajadoras. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en las personas trabajadoras.

4. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo segundo, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5. Con criterios análogos a lo señalado en el número 2, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

El personal tendrá derecho a los permisos retribuidos y no retribuidos, así como a las adaptaciones de jornada que se recogen en la norma para realizar actividades de formación o asistir a exámenes oficiales.

El personal tendrá derecho a recibir las acreditaciones correspondientes a las actividades formativas realizadas de acuerdo con los criterios que establezca la norma de referencia.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de asistir, aprovechar las actividades formativas en las que participan y realizar, cuando así se contemple, las pruebas exigidas para la obtención de la acreditación correspondiente.

A efectos de los procedimientos de acreditación de la experiencia en los que participe el personal, las empresas facilitarán a quien le interese las certificaciones correspondientes en las que figuren las funciones realizadas a lo largo del tiempo en la empresa.

Artículo 15. *Estructura paritaria sectorial.*

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, establece en su artículo 26.1 que en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia.

Estas Estructuras Paritarias se agruparán en sectores afines conforme al mapa sectorial aprobado por Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, se constituirá la Estructura Paritaria Sectorial de Administración y Gestión según determina dicha normativa.

La Estructura Paritaria Sectorial tendrá, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, las siguientes funciones:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de personas trabajadoras de sectores en declive.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

e) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.

f) Conocimiento de formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

g) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.

h) Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.

i) Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

CAPÍTULO V

Contratación y empleo

Artículo 16. *Contratación indefinida.*

Para dar cumplimiento al compromiso de algunas empresas de promover la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual en el sector para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada una de las empresas será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 17. *Contratos de formación.*

El contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato para la formación en alternancia se regirá por lo establecido en el artículo 11.2 del ET y demás normas de aplicación, con las siguientes especificaciones:

– Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo 11.3 del ET. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

– En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

– El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

– La duración máxima del contrato será de dos años. A la terminación del contrato, de continuar la relación laboral lo será necesariamente bajo la modalidad de indefinida. Asimismo, de haberse extinguido la relación laboral por terminación de contrato, de iniciarse una nueva relación laboral dentro de los dos meses siguientes, lo será mediante contrato indefinido, aunque será por categoría o grupo profesional distinto.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

– El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 % durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo año de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio.

– La retribución del personal contratado bajo la modalidad de formación en alternancia no será en ningún caso inferior al 80 % durante el primer año y al 90 % durante el segundo año, del salario fijado en este convenio para el personal del Grupo II, categoría de Auxiliar Administrativo, que se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

– A criterio de la empresa, y siempre que se garantice la eficacia de la formación teórica, se procurará que la misma sea impartida a distancia por centros reconocidos.

Artículo 18. *Contratos de duración determinada.*

Al amparo de lo previsto en el artículo 15.2 del ET, se establece que la duración máxima de dichos contratos será de doce meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

El número total de contratos de esta modalidad no podrá exceder de dos en aquellas empresas en las que la plantilla de personas trabajadoras sea igual o inferior a diez. Para las empresas de más de diez personas trabajadoras el límite será del 20 % de la plantilla.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 19. *Preaviso de cese.*

El cese voluntario de las personas trabajadoras deberá ser comunicado fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo I: Dos meses.
Grupo II: Un mes.
Grupo III: Quince días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 20. *Período de prueba.*

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se considerará provisional durante un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Grupo I: Seis meses.
Grupo II: Tres meses, salvo para auxiliares administrativas/os que será de un mes.
Grupo III: Quince días efectivamente trabajados.

Durante este periodo, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, salvo las legalmente establecidas.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando una persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 21. *Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación.*

Como medida de fomento del empleo, la empresa podrá proceder a extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad igual o superior a sesenta y ocho años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
b) La empresa, en este supuesto de extinción del contrato de trabajo, deberá contratar los servicios de una persona trabajadora a través de la contratación indefinida y a tiempo completo.

Excepcionalmente, y a efectos de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social vigente cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena sea inferior al 20 % de las personas ocupadas en el sector, en los términos previstos en la D.A. 10.ª del ET.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

a) Jornada.

La jornada máxima de trabajo efectivo anual será de 1.759 horas durante la vigencia del convenio.

La jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, que, salvo casos excepcionales, se corresponde con el sábado y el domingo.

Anualmente se elaborará por las empresas el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo.

Al objeto de ayudar a conciliar la vida laboral con la vida familiar, las empresas se comprometen a adaptar su calendario laboral de manera que durante todo el año se evite trabajar los viernes por la tarde. En todo caso no se trabajará los viernes por la tarde durante el período comprendido entre el 1 de agosto y el 30 de septiembre, procurando que durante este periodo se realice jornada intensiva.

Las empresas podrán establecer en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, la distribución irregular de la jornada en períodos de máxima actividad comercial. En este caso la jornada semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de cuarenta y ocho horas y con respeto absoluto al descanso semanal señalado en el presente convenio y al descanso diario regulado en el ET.

Las direcciones de las empresas ayudarán a las personas que trabajan en las mismas a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar.

Para ello podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida, a quienes tengan a su cargo hijas/os menores de doce años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad, o mayores de sesenta y cinco años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

En todo caso la introducción de una jornada irregular en los centros que no la tuvieran establecida deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y estará sujeta a lo establecido en el artículo 41 del ET.

b) Registro de jornada.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo instan a las empresas del sector a negociar, con la representación legal de las personas trabajadoras, el establecimiento de un sistema de control horario en el que, de forma fidedigna, se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo. Para ello se establecen los siguientes criterios:

1. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.
2. Este sistema garantizará la fiabilidad e invariabilidad de los datos y una gestión objetiva, deberá imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada.
3. Las empresas pondrán a disposición del personal el registro de jornada cuando les sea solicitado.

En todo caso se observará, además de lo dispuesto en este artículo 22.b), lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 23. *Vacaciones.*

El personal al servicio de las empresas disfrutará de veinticuatro días laborales retribuidos anuales.

Las personas trabajadoras con edad comprendida entre los sesenta y sesenta y dos años cumplidos al inicio del año en que se trate disfrutarán de veintiséis días laborales, y de veintiocho días aquellas/os con una edad entre sesenta y tres y la edad ordinaria de jubilación. En ambos supuestos será requisito indispensable acreditar una antigüedad en la empresa superior a doce años a día 1 de enero del año de que se trate.

El período de disfrute será preferentemente durante los meses de agosto y septiembre.

Se conviene que las vacaciones pueden ser fraccionadas en varios periodos. En caso de que la fracción sea superior a dos periodos deberá existir consenso entre empresa y persona trabajadora, en este caso un período no puede ser inferior a diez días laborales.

El disfrute de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Las personas trabajadoras tienen derecho a conocer las fechas que le correspondan sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Teniendo en cuenta que las vacaciones se establecen por días laborables, no computarán los sábados, domingos ni cualquier otro día festivo nacional, autonómico o local.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo, previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que, por las causas indicadas, la persona trabajadora no haya podido disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Las personas trabajadoras, que teniendo hijos/as menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado periodo vacacional, tendrán prioridad sobre el resto de la plantilla para determinar el periodo vacacional.

Igual prioridad tendrán las víctimas de violencia de género.

Las personas trabajadoras, casadas o constituidas como pareja de hecho, que trabajen en la misma empresa, podrán, a su elección, disfrutar conjuntamente de quince días del período de vacaciones anual, previo acuerdo con la empresa.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la duración máxima de la jornada ordinaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del ET.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier período en un plazo máximo de tres meses desde su realización. Cuando no sea posible compensarlas con tiempo de descanso, se podrán compensar con una retribución económica que será equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 25 %, para las realizadas en períodos puntuales de liquidación de impuestos o presentación de declaraciones tributarias (meses de enero, abril, mayo, junio, julio y octubre) y al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75 % en los demás períodos.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 25. *Tablas de niveles salariales y revisión salarial.*

Para el cálculo de la tabla salarial para el ejercicio 2025, se ha acordado un incremento inicial del 3 % a aplicar sobre las tablas definitivas del 2024.

Las tablas salariales iniciales pactadas en el presente convenio para 2025, en cómputo anual, para 14 pagas mensuales y agrupadas por niveles de las distintas categorías profesionales son las que figuran en el anexo I.

Para el cálculo de la tabla salarial para el ejercicio 2026, se ha acordado un incremento inicial del 3 % a aplicar sobre las tablas definitivas del 2025.

Una vez conocido el IPC general, a 31 de diciembre, de los ejercicios 2025 y 2026, se deberán revisar las tablas salariales de cada uno de los ejercicios, abonando la diferencia que se haya producido respecto al incremento pactado inicialmente con efectos retroactivos a 1 de enero, de acuerdo con el siguiente escalado:

+ 0.25 % si IPC 3,50 % - 3,99 % (total 3,25 % de incremento).
+ 0.50 % si IPC 4,00 % - 4,49 % (total 3,50 % de incremento).
+ 0.75 % si IPC 4,50 % - 4,99 % (total 3,75 % de incremento).
+ 1.00 % si IPC igual o > 5,00 % (total 4 % de incremento).

En caso de prórroga automática del convenio, se aplicará como incremento salarial el IPC a 31 de diciembre del año precedente.

La Comisión Paritaria se reunirá para la revisión de las tablas salariales a finales de febrero de cada ejercicio.

La diferencia que pudiera resultar será abonada entre los meses de febrero y marzo en una sola paga.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas de treinta días de salario convenio (según tablas) denominadas de verano y Navidad que se abonarán como máximo el 15 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente, pudiendo, mediante pacto con la representación legal de las personas trabajadoras (si la hubiere), ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 27. *Complemento de antigüedad.*

El complemento de antigüedad y el «ad personam» que lo hubiere sustituido, así como los haberes económicos que comporta fueron suprimidos a partir del 1 de agosto de 1999.

A partir de dicha fecha, quedará consolidada la cantidad abonada por la empresa en virtud del mencionado complemento, pasando a denominarse «complemento ad personam».

A la cantidad consolidada a partir del 1 de agosto de 1999 le serán aplicables los incrementos salariales en la misma proporción en los que se apliquen al resto de conceptos salariales del convenio.

Artículo 28. *Gastos de locomoción y dietas.*

Gastos de locomoción: Los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.

Cuando la persona trabajadora utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una indemnización de 0,27 euros por kilómetro realizado.

Dietas: Quienes, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 19,05 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio y de 38,11 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio.

Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será inferior a la categoría de tres estrellas.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días naturales, que podrán ser acumulables al período de vacaciones. El primer día de dicho permiso, en caso de que la ceremonia se celebrara en día festivo para la persona trabajadora, será el día laborable siguiente.

Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio en las condiciones que se establecen en el artículo 46 del presente convenio.

a) Por matrimonio padres, hermanos/as e hijos/as: Un día laborable.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral, de acuerdo con el artículo 37.3.f) del ET.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

c) Cinco días laborables 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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días, en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización, se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante.

c) bis Dos días laborables 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 dos días laborables.

d) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

f) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si éste es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional, incluyendo el examen para la obtención del carné de conducir.

g) Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a la representación legal de las personas trabajadoras para el ejercicio de sus funciones de representación.

h) Visitas médicas: El tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al médico especialista, limitándose a dieciocho horas anuales para visitas a médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas. En todos los casos la persona trabajadora deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada.

i) Dos días de libre disposición para asuntos propios.

j) Un día laborable en caso de pruebas ambulatorias que no requieran hospitalización, pero sí de sedación de la persona trabajadora o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

k) Permiso por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, conforme estipula el artículo 37.3.l) del ET.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 30. *Permisos sin sueldo.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos períodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a) Adopción en el extranjero.
b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
d) En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar. Igualmente, por este motivo podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

2. Una vez finalizado el permiso retribuido por nacimiento que le correspondiera, la persona trabajadora tendrá derecho a permanecer en situación de permiso no retribuido por nacimiento el tiempo durante el cual su cónyuge o pareja de hecho se encuentre en situación de permiso por nacimiento.
3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.
Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.
Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.
Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.
En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 31. *Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.*

31.1 Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

31.2 Excedencias forzosas para atender el cuidado de menores y familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito, ofreciendo un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de esta dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar los siguientes periodos máximos:

Un periodo no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia que no podrá ser superior a tres años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando exista un nuevo familiar causante de derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de esta pondrá fin al que se venga disfrutando.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Las excedencias reguladas en este artículo se han de solicitar siempre por escrito, con quince días de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. La empresa ha de contestar, también por escrito, en el plazo de los cinco días siguientes.

Artículo 32. *Suspensión del contrato en caso de nacimiento y cuidado de menor.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto,

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, tal como se estipula en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

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

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

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

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere el presente artículo.

Artículo 33. *Pausas y reducciones de jornada.*

Para la lactancia de menores de nueve meses, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tienen derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora de trabajo diaria durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones.

La persona trabajadora, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

derecho por un permiso retribuido de quince días laborables, con la misma finalidad, ampliables según proceda, de acuerdo a la jornada laboral de la persona trabajadora, a disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los primeros nueve meses de vida del/la menor. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora por cada hijo/a y en el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, éste será de veintidós días laborables, ampliables según proceda, de acuerdo a la jornada laboral de la persona trabajadora, a disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los primeros doce meses de la vida de los/las menores.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, ofreciendo un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

En los supuestos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados/as después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un menor de doce años, o una persona con discapacidad que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como máximo de la mitad, con una disminución correspondiente de sus retribuciones. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previstos en este artículo corresponde a la persona trabajadora dentro de la jornada ordinaria (diaria, semanal, mensual o anual), facilitando a la persona trabajadora que pueda reducir en el horario en el que concilie mejor, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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, de acuerdo con el valor de la hora ordinaria de la persona trabajadora, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IX

Régimen asistencial

Artículo 34. *Indemnización extraordinaria por muerte o incapacidad derivada de accidente de trabajo.*

Las empresas contratarán un seguro a favor de la persona trabajadora de veinticinco mil euros (25.000 euros) para el caso de incapacidad permanente total, e incapacidad permanente absoluta y de veinte mil euros (20.000 euros) para el caso de muerte, todo ello derivado de accidente de trabajo. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a las/os beneficiarias/os de la persona trabajadora, según legislación vigente.

Artículo 35. *Incapacidad temporal.*

Durante los procesos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementarán las prestaciones económicas que las personas trabajadoras afectadas reciban en la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria. Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta como máximo cumplirse dieciocho meses de haberse iniciado la situación de IT.

Durante los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral que supongan intervención quirúrgica y/o hospitalización mínima de tres días del que lo sufra, las empresas complementarán las prestaciones económicas que las personas trabajadoras afectadas reciban de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria a partir del primer día de baja hasta un máximo de dieciocho meses.

Durante los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral no previstos en el párrafo anterior las empresas complementarán las prestaciones económicas que las personas trabajadoras afectadas reciban de la Seguridad Social según la siguiente escala:

a) Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 60 por ciento de su retribución.

b) Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 85 por ciento de su retribución.

c) Desde el vigésimo primer día hasta un máximo de doce meses desde la fecha de inicio de la IT, hasta el 100 por cien de su retribución.

El complemento de los días primero al tercero, ambos inclusive, por IT Derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización, solo se percibirá durante un máximo de diez días por cada año natural.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Faltas y sanciones.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras en las empresas se clasificarán, según su índice y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa a la persona trabajadora.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Faltas leves: Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

1. Faltar injustificadamente un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Falta de limpieza e higiene personal.
4. Falta reiterada de atención o diligencia con los clientes.
5. El uso, con fines particulares, de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos en la empresa.

Faltas graves: Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

1. Doble comisión de falta leve, en el período de un mes, siempre que la primera haya sido sancionada.
2. La falta injustificada de dos días al trabajo en un mes.
3. La voluntaria disminución en el rendimiento normal de la actividad.
4. La asistencia al trabajo bajo los efectos de droga, alcohol.
5. La reiteración en el uso, con fines particulares, de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos en la empresa.

Faltas muy graves: Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

1. La reiteración de falta grave, siempre que esta haya sido sancionada.
2. La falta de cinco días al trabajo en el período de tres meses.
3. Más de diez faltas de puntualidad en el período de seis meses, o veinte en un año.
4. El revelar o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos.
6. El acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y el acoso por razón de género, entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
7. El acoso moral. Constituye acoso moral la práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.
8. El uso de las instalaciones con fines particulares, sin autorización expresa del empresario.
9. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las funciones encomendadas.
10. La simulación de enfermedad.
11. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen concurrencia desleal a la empresa.
12. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidos en la empresa.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 37. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que pueden imponerse a las personas trabajadoras que incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por falta muy grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
2. Despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el momento que se comuniquen sin perjuicio del derecho que le corresponda a la persona sancionada a reclamar ante la jurisdicción pertinente.

Artículo 38. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*

a) Corresponde a la dirección de la empresa o persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones.

La Dirección comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras, las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a las personas trabajadoras, haciéndoles saber del derecho que les asiste a ser oídas, en el caso de abrirse expediente.

Si para esclarecer los hechos, fuera necesaria la instrucción de expediente, la persona afectada tendrá derecho, en el plazo de cinco días, a formular un pliego de descargo y solicitar cuantas pruebas considere necesarias en defensa de sus derechos y sean aceptadas como pertinentes por el instructor/a, debiendo concluirse el proceso en un plazo máximo de quince días naturales, desde la apertura de diligencias.

De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona afectada por aquella, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la dirección de la empresa. En la citada comunicación, se hará saber a la persona interesada el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

En aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea el despido, será oída la representación legal de las personas trabajadoras.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones impuestas.

b) Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o moral o por razón de sexo.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual o moral o por razón de sexo ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual o moral o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

c) 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 dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de un mes, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona expedientada.

CAPÍTULO XI

Cláusula de descuelgue

Artículo 39. *Cláusula de inaplicación (descuelgue).*

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del ET, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstas podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de cualquier empresa afectada por el mismo pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de personas trabajadoras designadas según lo previsto en el artículo 41.4 del ET.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

En las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación unitaria y sindical, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un periodo de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y las personas trabajadoras adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

CAPÍTULO XII

Comisión paritaria

Artículo 40. *Comisión paritaria.*

Se crea la Comisión paritaria del convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

La Comisión paritaria estará formada por ocho vocales, cuatro en representación de la parte sindical y cuatro en representación de la parte empresarial, firmantes del convenio, que se designarán en la reunión constitutiva de la misma.

Se reunirá la Comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo con cinco días hábiles de antelación.

La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

Del contenido de las reuniones de la Comisión y de lo acordado se levantará acta.

La Comisión paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta Comisión.

El domicilio de esta Comisión será el de la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, calle Lepant, 235, bajos, 08013 Barcelona.

Artículo 41. *Funciones de la Comisión paritaria.*

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio.
2. Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este convenio.
3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la Comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la Comisión podrá proponer que se sometan a arbitraje.
4. Solución de discrepancias en los supuestos de inaplicación en la empresa de las condiciones pactadas en el presente convenio (descuelgue de condiciones de trabajo previstas).
5. La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
6. Confección anual de las tablas salariales y demás complementos económicos regulados en el presente convenio, en aplicación de los criterios establecidos en el artículo 25.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. *Salud laboral.*

La empresa y las personas trabajadoras afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

La empresa es la responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio para la empresa poner los medios necesarios para realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por la Autoridad Sanitaria, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, así como los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

1. Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para personas usuarias de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

personas especialmente sensibles a determinados riesgos; aplicación de protocolos de manipulación de cargas, movimientos repetidos, posturas forzadas.

2. Evaluación de riesgos y planificación preventiva.

A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

A) Factores físicos, químicos y biológicos.
B) Factores de seguridad.
C) Factores ergonómicos.
D) Factores psicosociales y de organización.

Las personas trabajadoras colaborarán con la empresa en la identificación de riesgos laborales, siguiendo las instrucciones preventivas y, en particular, con la correcta utilización de los medios preventivos puestos a su disposición.

3. Formación e información en la prevención.

La prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en tal actividad preventiva.

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos, de conformidad con la normativa vigente.

4. En función de los riesgos identificados, se hará hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso, como pueden ser las pantallas de visualización de datos (PVD) o similares incluyendo, en su caso, la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 43. *Acumulación de créditos horarios.*

Los créditos horarios que corresponda a la Representación Legal las personas trabajadoras podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación unitaria de las personas trabajadoras que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de ochenta horas mensuales.

Quien sea representante unitario y representante sindical (LOLS) al mismo tiempo, podrá acumular las horas sindicales que le correspondería por cada uno de los mencionados cargos.

Las/os representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este convenio o en cualquiera de las Comisiones sectoriales creadas por él, tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones de estas y las horas utilizadas no computaran dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

Artículo 44. *Uso sindical del correo electrónico.*

Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical a sus afiliados/as y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 45. *Ámbito electoral.*

En las empresas que tengan en la misma comunidad autónoma dos o más centros de trabajo que en su conjunto sumen más de diez y menos de cincuenta personas trabajadoras se podrán elegir delegados/as de personal autonómicos en la cuantía siguiente: Hasta treinta personas trabajadoras, uno; de 31 a 39, tres.

Si el censo de personas trabajadoras en una comunidad autónoma es de 50 o más, se podrá elegir un comité de empresa conjunto a nivel autonómico con el número de miembros establecidos por el artículo 66 del ET.

CAPÍTULO XV

Igualdad/violencia de género

Artículo 46. *Parejas de hecho.*

Se extienden los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja. Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en cada Comunidad Autónoma con independencia de su orientación/identidad sexual. En aquellas Comunidades Autónomas en las que no exista una regulación específica de las uniones estables de pareja dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones.

Artículo 47. *Igualdad de condiciones.*

47.1 Igualdad de oportunidades.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ET, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

47.2 Planes de igualdad.

De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo; el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la citada ley orgánica. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria e imprescindible para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

este apartado, así como los datos necesarios del registro regulados en el artículo 28, apartado 2, del ET. Además, las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán tener una auditoría retributiva en base al Real Decreto 902/2020, de 14 de octubre, en los términos y plazos previstos en el mismo.

Con carácter previo al Plan de Igualdad, las empresas que estén obligadas a ello deberán realizar un diagnóstico en los términos y contenidos previstos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020.

Los planes de igualdad contendrán medidas evaluables y un contenido mínimo según recoge el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con medidas específicas, entre otras, para prevenir el acoso sexual y por razón de género según lo establecido en el artículo 48 de dicha ley.

Contenido mínimo recomendable para las empresas obligadas a tener plan de igualdad:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.
5. Ordenación del tiempo de trabajo.

Además, los Planes de Igualdad deberán contener:

a) Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
b) Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
c) Evaluación anual del Plan.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

47.3 Principios de igualdad y de no discriminación por razón de sexo o género, y acoso sexual o laboral:

En aras del principio fundamental de igualdad de trato, los firmantes se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas trabajadoras.

Los planes de igualdad que se negocien en las empresas a ello obligadas por la normativa vigente o que, no estándolo, así lo acuerden, contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas.

Artículo 48. *Derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

Estas personas trabajadoras tienen derecho:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la persona trabajadora y en caso

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Laboral.

2. A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la persona trabajadora.

3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo o categoría profesionales equivalente, en el supuesto de que la persona trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la persona trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva. La empresa deberá comunicar a la persona trabajadora, con la antelación suficiente, la fecha límite para ejercer el derecho de opción.

4. A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

5. A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la persona trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral. La situación de violencia de género ejercida sobre las personas trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la persona trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

CAPÍTULO XVI

Trabajo a distancia y desconexión digital

Artículo 49. *El trabajo a distancia y la desconexión digital.*

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el ET; en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, que podrán sustanciar su propia regulación.

El trabajo a distancia, entendiendo como tal el regulado en la Ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia en todo caso deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

En el caso de las empresas que voluntariamente realicen trabajo a distancia, dicho trabajo será, en todo caso, reversible por voluntad de la empresa o de la persona

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de quince días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso puede reducirse a tres días naturales.

Recomendaciones para las empresas que lleven a cabo el trabajo a distancia:

Dotación de medios y compensación de gastos:

Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

− Ordenador o portátil y, en su caso, teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).

Adicionalmente y por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la empresa podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad de 52,92 euros, los siguientes medios y herramientas:

− Teclado.
− Ratón.
− Pantalla.

Adicionalmente, las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, una cantidad de un euro y medio (1,5 euros) por cada día de trabajo a distancia efectivo realizado por la persona trabajadora.

Cantidad que se incrementará en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales que se produzcan a partir de 2025, según estipule la comisión paritaria, tal como se desprende del artículo 41 del presente convenio, de funciones de la comisión paritaria.

Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización de estos.

Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

Seguridad y salud laboral:

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo:

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva.

Desconexión digital:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y el artículo 20 bis del ET.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XVII

Protocolo de actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales

Artículo 50. *Compromiso por la igualdad y no discriminación.*

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa (de las empresas).

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

Artículo 51. *Ámbito de aplicación.*

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa o las empresas de más de 50 personas trabajadoras, con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 52. *Vigencia.*

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

Artículo 53. *Definiciones.*

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

f) Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

– Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

– Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

– Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

Artículo 54. *Prevención.*

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
7. Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.
8. Denuncia.

Podrá presentar la denuncia:

a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.

d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

9. Comisión instructora.

a) Comisión Instructora: Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de las personas trabajadoras y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.

b) Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

c) Funciones de la Comisión Instructora:

– Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.

– Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.

– Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.

– Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.

– Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

10. Intervinientes y desarrollo del procedimiento.

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia por la comisión instructora a través del canal de denuncias, buzón de correo de dicha comisión o por cualquier otro medio, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del Protocolo. Una vez ratificada la denuncia, en el plazo máximo de tres días hábiles se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Procedimiento instructor:

Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

– Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
– Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
– Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
– Determinar las pruebas que se practicarán.
– Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de la representación de las personas trabajadoras, si así lo solicitan.
– Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

11. Finalización.

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

12. Máxima divulgación.

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman las empresas, así como por las personas y empresas que interactúan con ésta.
Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.
Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.

CAPÍTULO XVIII

Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos

Artículo 55. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.*

Las partes adquieren el compromiso de negociar e incorporar al convenio colectivo un protocolo de actuación obligatorio que recoja medidas de Prevención de Riesgos Laborales frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, una vez que se publique un real decreto que aborde la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral.

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional primera. *Cláusula de empleo.*

Ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, las empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones de las personas trabajadoras para buscar las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo.

Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Las entidades promoverán la formación de su personal asalariado con el objeto de que puedan realizar otra tarea distinta de aquella para la que fueron contratados o ejercieran actualmente, con el fin de mejorar su empleabilidad.

ANEXO I

Tablas salariales iniciales año 2025 del VIII Convenio Colectivo para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales

	2025
Grupo I	
Titulado/a Superior.	25.209,78
Titulado/a Medio.	23.769.20
Grupo II	
Coordinador/a.	22.616,73
Oficial 1.ª	20.167,84
Oficial 2.ª	18.655,93
Auxiliar Administrativo/a.	16.741,76
Grupo III	
Cobrador/a, Repartidor/a.	16.576,00
Personal de limpieza.	16.576,00

cve: BOE-A-2025-19507
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6943 *Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de tablas salariales definitivas para el año 2025 y las iniciales y revisión de conceptos económicos para el año 2026, del VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.*

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de convenio núm. 99012405011999), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de octubre de 2025, en la que se acuerda aprobar las tablas salariales definitivas para el año 2025 y las iniciales para el año 2026 y la revisión de los conceptos económicos relativos a las dietas y locomoción y al teletrabajo para el año 2026, acta que ha sido suscrita con fecha 17 de febrero de 2026 por las personas integrantes de dicha Comisión Paritaria designadas, de una parte, por la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (FETTAF), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO. Servicios) y Federación de Servicios Movilidad y Consumo de la UGT (FeSMC-UGT), en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta y de las tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.

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

Madrid, 16 de marzo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA NÚM. 1/2026 DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL VIII CONVENIO COLECTIVO PARA DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES

Asistentes

En representación sindical:

CC. OO.-Servicios: Don Luis Javier Prieto Orallo.
FeSMC-UGT: Doña María Pedraza López Rey.

cve: BOE-A-2026-6943
Verificable en https://www.boe.es

En representación empresarial:

FETTAF:

Doña Montserrat González Esteve.
Don Heriberto Hurtado Serrano.

Asesora técnica: Doña Noelia Guasch Torres.

En Barcelona, a 17 de febrero de 2026, siendo las 11:14 horas, se reúne formalmente mediante videoconferencia por medios telemáticos idóneos, la Comisión Paritaria del Convenio compuesta por los arriba indicados en la representación señalada.

Abierta la sesión, se declara que la reunión tiene por objeto aprobar las tablas salariales definitivas para el año 2025 y las iniciales para el año 2026 elaboradas según lo dispuesto en el artículo 25, así como la revisión de los conceptos económicos contemplados en el artículo 28, correspondientes a dietas y locomoción, y por teletrabajo, contemplados en el artículo 49, del VIII Convenio colectivo para despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, de ámbito estatal (código de convenio núm. 9912405011999).

Habiendo constatado esta Comisión Paritaria, que el IPC general final de 2025 fue del 2,9 %, según publica el Instituto Nacional de Estadística, y de acuerdo al escalado que estipula el artículo 25 del presente convenio, la Comisión Paritaria procede ahora a ratificar el incremento salarial del 3 % que se aplicó sobre las tablas salariales definitivas de 2024 y que dieron lugar a las tablas iniciales de 2025, quedando éstas últimas como tablas definitivas de 2025, adjuntas en el anexo I de esta misma acta.

En segundo lugar, la Comisión Paritaria procede también a ratificar el incremento del 3 % que se aplicó a los conceptos económicos contemplados en los artículos 28 y 49 del presente convenio, quedando como definitivos para 2025 según se detalla en el anexo I a esta misma acta.

Finalmente, la Comisión Paritaria procede ahora a ratificar el incremento salarial del 3 % que se aplicará sobre las tablas salariales definitivas de 2025, dando lugar a las tablas iniciales de 2026, así como a los conceptos económicos contemplados en los artículos 28 y 49 del presente convenio, y que se adjuntan a esta acta en el anexo II. En cuanto a las categorías del Grupo III, se actualizarán de acuerdo al Salario Mínimo Interprofesional para el año 2026. Por otro lado, la categoría del Grupo II, Auxiliar Administrativo/a, se actualizará de acuerdo al Salario Mínimo Interprofesional para el año 2026, incrementándose el resultado final en un 1 %.

Por todo lo cual, y por unanimidad de las representaciones de las organizaciones intervinientes, se acuerda la aprobación, registro y publicación en el BOE de todos los acuerdos adoptados en la presente acta y sus anexos.

Igualmente, y por unanimidad de las representaciones de las organizaciones intervinientes, se acuerda delegar en don Juan Torres Torres, con DNI ***4269**, en representación y como presidente de la Federación Española de Asociaciones de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, la realización de todas las gestiones oportunas a fin de procurar la inscripción telemática de la presente acta en el Registro correspondiente (REGCON) y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo otros asuntos que tratar en esta reunión, en representación de cada una de las organizaciones intervinientes, suscriben digitalmente la presente acta los firmantes en el lugar y fecha indicados.

cve: BOE-A-2026-6943
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Tablas salariales definitivas año 2025 del VIII Convenio colectivo para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales

2025	
Grupo I	
Titulado/a Superior.	25.209,78
Titulado/a Medio.	23.769,20
Grupo II	
Coordinador/a.	22.616,73
Oficial 1.ª	20.167,84
Oficial 2.ª	18.655,93
Auxiliar Administrativo/a.	16.741,76
Grupo III	
Cobrador/a, Repartidor/a.	16.576,00
Personal de limpieza.	16.576,00

Artículo 28. *Gastos locomoción y dietas, de aplicación desde 1 de enero de 2025.*

Kilometraje: 0,27 €/km.
Dietas: 19,05 euros (1 comida); 38,11 euros (2 comidas).

Artículo 49. *Teletrabajo, de aplicación desde 1 de enero de 2025.*

Gastos: 1,50 euros.
Herramientas: 52,92 euros.

ANEXO II

Tablas salariales iniciales año 2026 del VIII Convenio colectivo para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales

2026	
Grupo I	
Titulado/a Superior.	25.966,07
Titulado/a Medio.	24.482,28
Grupo II	
Coordinador/a.	23.295,23
Oficial 1.ª	20.772,88
Oficial 2.ª	19.215,61
Auxiliar Administrativo/a.	17.264,94
Grupo III	
Cobrador/a, Repartidor/a.	17.094,00
Personal de limpieza.	17.094,00

cve: BOE-A-2026-6943
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 28. *Gastos locomoción y dietas, de aplicación desde 1 de enero de 2026.*

Kilometraje: 0,28 €/km.
Dietas: 19,62 euros (1 comida); 39,25 euros (2 comidas).

Artículo 49. *Teletrabajo, de aplicación desde 1 de enero de 2026.*

Gastos: 1,55 euros.
Herramientas: 54,51 euros.

cve: BOE-A-2026-6943
Verificable en https://www.boe.es