III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22415 *Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes.*

Visto el texto del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (código convenio n.º 99000155011981), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 2025, de una parte, por la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la organización sindical Valorian, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 20 de octubre 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, 24 de octubre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES 2025

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores/as tendrán los derechos y las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas amparadas por el presente convenio, garantizarán que las medidas previstas en el, se apliquen sin discriminación alguna por motivos de sexo, género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, clase social, orientación sexual, identidad sexual, discapacidad, estado civil, migración o situación administrativa, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las agencias de viajes, que se dediquen a la preparación, contratación, venta o explotación de viajes en general por cualquier medio, incluidos los informáticos o telefónicos, dentro del territorio del Estado Español. Podrán ser negociados en el ámbito autonómico y/o provincial los aspectos que expresamente se indican en el mismo con las limitaciones señaladas en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito inferior, salvo en aquellas materias en las que así lo permita la legislación laboral vigente. Este convenio será por tanto el marco de aplicación obligatoria para todas las empresas respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 ET, o hayan sido remitidas por el propio convenio sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa.

La negociación de convenios de empresa en el sector no debe cumplir, por tanto, un papel desestabilizador ni debe pretender utilizar dicho ámbito como elemento o fórmula para rebajar las condiciones laborales.

Siendo así, las organizaciones patronales y sociales firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a no fomentar ni admitir las prácticas citadas que tengan como único propósito rebajar las condiciones laborales sectoriales, en concreto, en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores/as que presten o hayan prestado servicios en las empresas citadas en el artículo anterior en sus diferentes colectivos (emisor y puntos de venta, receptivo, personal de administración, servicios generales, profesiones anexas, guías turísticos –con relación laboral–, asistentes de grupos turísticos –con relación laboral–, etc.), durante la vigencia del mismo con exclusión, en todo caso, del personal al que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Vigencia y duración

Artículo 4. *Entrada en vigor.*

1. El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, todo ello sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo para aquellas materias en las que se fije expresamente una vigencia diferente.
2. Se pacta una vigencia fijada hasta el 31 de diciembre del año 2025.

Artículo 5. *Duración y denuncia.*

La vigencia de este convenio será desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellas materias en las que se fije una vigencia diferente en el presente convenio colectivo.

El convenio estará denunciado automáticamente una vez sea publicado en el BOE. Denunciado el convenio se estará, para la constitución de la Comisión Negociadora y plazos de negociación, a lo previsto en el artículo 89.2 ET.

Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

El presente convenio anula y deja sin efecto los anteriores salvo que expresamente y para materia concreta se establezca lo contrario.

CAPÍTULO III

Ordenamiento laboral

Artículo 6. *Criterios generales.*

La entrada en vigor del presente ordenamiento laboral fue el día 1 de enero de 2010 de acuerdo a lo pactado en el Convenio Colectivo de Agencias de Viaje 2008-2011, incorporándose al texto definitivo los artículos relativos a formación y evaluación del desempeño resultante del trabajo realizado por las comisiones técnicas creadas a tal efecto según el acuerdo publicado en el BOE de 5 de julio de 2012.

La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, así como por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, aplicando el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, mediante la aplicación de los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales, definidos mediante los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Todos los trabajadores/as serán adscritos a un grupo, a un determinado nivel de progresión y, en su caso, área de trabajo.

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa, y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales y áreas establecidos en el presente convenio colectivo, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

– Grupos profesionales.

Entre otros grupos profesionales existirán, al menos, los siguientes:

– Grupo de Técnicos/as Gestores/as. (Grupo 1).
– Grupo de Agentes de viajes y administración. (Grupo 2).
– Grupo de servicios generales. (Grupo 3).

7.1 Definición de cada uno de los grupos profesionales existentes.

Las funciones que para cada grupo profesional se describen a continuación, tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo.

7.1.1 Grupo 1. Técnicos/as gestores/as: Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio, o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, tienen atribuidas funciones de gestión, organización, planificación y control que comprenden los trabajos de dirección de carácter central de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Quedarán encuadrados/as en este grupo los jefes/as superiores o titulados/as superiores, por libre designación o promoción por parte de la empresa. Todos tendrán reconocido un nivel 10, por lo que no se les aplicará el artículo 8, progresión profesional.

7.1.2 Grupo 2. Agentes de viajes y administración: Comprende aquellos trabajadores/as que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas, que desarrollan su actividad profesional en los ámbitos emisor, puntos de venta, receptivo, guías turísticos (con relación laboral), asistentes de guías turísticos (con relación laboral), etc.

Asimismo, realizará cualquier actividad conexa simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su división orgánica funcional.

La variedad de las actividades encomendadas a este colectivo aconseja que, sin perjuicio de que exista un conjunto de ellas comunes a todo él, se puedan definir parcelas de actividad tales como:

a) Agentes de viajes.
b) Administración general.

En este grupo se establecen dos subgrupos profesionales:

– Subgrupo 1. Mando: agente técnico de viajes y administración.
– Subgrupo 2. Ejecución/supervisión: agente de viajes y administración.

Los trabajadores/as encuadrados en el subgrupo 1 de mando (niveles del 8 a 10), además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes del/la superior jerárquico correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia, y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos y, especialmente en su caso, distribuirán, coordinarán y controlarán los trabajos de los/as agentes que realizan funciones de supervisores/as asignados y el de los colectivos que éstos gestionen, teniendo autonomía, capacidad e iniciativa de decisión para resolver aquellos problemas que puedan plantearse en los turnos de trabajo que estén bajo su responsabilidad. Asimismo, todas las actividades que sean realizadas por titulados/as superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Los trabajadores/as encuadrados en el subgrupo 2 de ejecución/supervisión (niveles del 1 a 7), realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su grupo. Por motivos de organización del trabajo, la dirección designará, entre los/as agentes de viajes, aquellos/as que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

A los efectos de asimilación de nivel profesional para los/as guías de turismo, sin perjuicio del reconocimiento del carácter de dicha profesión, en aquellos casos en que las partes se hayan sometido de forma expresa a un vínculo obligacional de carácter laboral, el nivel salarial a aplicar sería el cinco de este convenio, siendo el resto de las condiciones laborales (jornada, horarios, descansos, turnos, etc.), las de común acuerdo pactadas o los usos y costumbres imperantes para dicha profesión.

Los/as guías de turismo o acompañantes de grupos turísticos que mantengan con la empresa una relación laboral, estarán cubiertos por los beneficios expuestos en el artículo 46 de este convenio colectivo en materia de seguro de accidentes.

7.1.3 Grupo 3. Grupo de servicios generales (niveles del 1 a 7): comprenden aquellos trabajadores/as que realizarán exclusivamente trabajos de servicios auxiliares en el seno de la empresa y el conjunto de sus actividades no se encuentran definidas en ninguno de los grupos anteriores.

Corresponde la adscripción a este grupo los actuales trabajadores/as que realicen en exclusiva estas tareas dentro de las funciones de telefonista/recepcionista con dos o más idiomas extranjeros, taquimecanógrafos/as y telefonistas/recepcionistas con un idioma

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

extranjero, transferista intérprete, conductores/as de autocares y autobuses, conductores/as, motoristas, ordenanzas, conserjes, mozos/as y personal de limpieza.

7.2 Niveles de entrada.

Personal de nueva contratación:

– Grupo 1. Técnicos/as gestores/as.

Se les contratará con un nivel 10.

– Grupo 2. Agentes de viajes y administración.

● Subgrupo 1: a partir del nivel 8.
● Subgrupo 2: ejecución y/o de ejecución/supervisión:

○ Nivel de entrada 1: Personal con una formación básica y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes de menos de 1 año en el grupo profesional correspondiente.
○ Nivel de entrada 2: Personal que acredite una formación profesional de grado medio y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes de más de 1 año y menos de 3 años en el grupo profesional correspondiente.
○ Nivel de entrada 3: Personal que acredite una formación profesional de grado superior y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes de más de 3 años en el grupo profesional correspondiente.
○ Niveles 4, 5, 6 y 7: Personal que tenga consolidado dicho nivel de progresión en el grupo laboral correspondiente, por antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes.

– Grupo 3. Servicios generales.

● Nivel de entrada 1: Personal con una formación básica y/o una experiencia en puestos similares de menos de un año.
● Nivel de entrada 2: Personal que acredite una formación profesional de grado medio y/o una experiencia en puestos similares de más de un año y menos de tres.
● Nivel de entrada 3: Personal que acredite una formación profesional de grado superior y/o una experiencia en puestos similares de más de tres años.

Artículo 8. *Progresión.*

Progresión: se entiende por progresión la mejora económica dentro del mismo grupo profesional y subgrupo, y siempre que se reúnan la totalidad de los requisitos establecidos en este convenio colectivo para dicha progresión.
Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión se establecerán en el capítulo IV regulador de las condiciones retributivas establecido en el presente convenio colectivo.
Los criterios para la referida progresión, los niveles de progresión económica y tiempo de permanencia son los que se recogen a continuación:

8.1 Criterios para la progresión: dentro de cada uno de los diferentes grupos profesionales, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: tiempo de permanencia en cada nivel, evaluación del desempeño, y la formación ofertada por la empresa a cada trabajador/a, produciéndose el paso de un nivel al inmediatamente superior, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

– Que se haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para cada nivel según lo recogido en el artículo 8.2 del presente convenio colectivo.
– Que la Evaluación del Desempeño del trabajador/a realizada por la empresa durante el referido período de permanencia sea positiva.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

– Que, durante el referido período de tiempo, el trabajador/a no haya rechazado ninguno de los cursos de formación que, en su caso, le hayan sido ofertados por la compañía con un preaviso y antelación suficiente. Todo ello según lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio.

La fecha de la progresión se retrasará tantos días como:

– Los días de suspensión de empleo y sueldo que haya tenido el trabajador/a como consecuencia de una sanción firme.
– Los días que el contrato de trabajo haya podido estar suspendido como consecuencia de una excedencia o un permiso no retribuido.

En cualquier caso, debe entenderse que la progresión económica solamente se consolidará cuando el trabajador/a cumpla los tres requisitos anteriormente citados.

8.2 Niveles de progresión económica y tiempo de permanencia:

A) Grupo 2. Subgrupo 1: Mando-Agente Técnico/a de Agencias de Viajes y Administración. Se establecen tres niveles de progresión económica según la siguiente escala:

Nivel	Tiempo de permanencia en cada nivel
Nivel 10.	Indefinido.
Nivel 9.	4 años.
Nivel 8.	4 años.

B) Grupo 2. Subgrupo 2: Ejecución/Supervisión.

Se establecen siete niveles de progresión económica según la siguiente escala:

Nivel	Tiempo de permanencia en cada nivel
Nivel 7.	3 años.
Nivel 6.	3 años.
Nivel 5.	3 años.
Nivel 4.	3 años.
Nivel 3.	3 años.
Nivel 2.	3 años.
Nivel 1 (nivel de entrada) *.	1 a 3 años.

* En el nivel 1 de entrada se podrá permanecer de 1 a 3 años, pudiendo el trabajador/a solicitar la evaluación del desempeño finalizado el primer año, siendo en cualquier caso la efectividad de progresión al nivel 2 la de la solicitud de dicha evaluación del desempeño.

C) Grupo 3. Servicios generales.

Se establecen siete niveles de progresión económica según la siguiente tabla para los trabajadores/as de grupo 2-subgrupo 2.

Nivel	Tiempo de permanencia en cada nivel
Nivel 7.	3 años.
Nivel 6.	3 años.
Nivel 5.	3 años.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Nivel	Tiempo de permanencia en cada nivel
Nivel 4.	3 años.
Nivel 3.	3 años.
Nivel 2.	3 años.
Nivel 1 (nivel de entrada).	1 a 3 años.

8.3 Evaluación del desempeño:

La evaluación del desempeño (EVD) se realizará atendiendo a la valoración que, con arreglo al cuestionario del artículo 17.11 se aplique a los trabajadores/as adscritos a cada departamento. En todo caso, el citado cuestionario mantendrá siempre un carácter objetivo, medible y reconocible en el sector.

Esta evaluación se realizará por solicitud del trabajador/a una vez cumplido el tiempo mínimo de permanencia en el nivel en el que se encontrase.

La realización de la EVD será obligatoria por parte de la empresa una vez solicitada por escrito por parte del trabajador/a, con copia a la representación sindical en la empresa o a la comisión paritaria del presente convenio colectivo, en caso de que no la hubiera y una vez cumplimentados los requisitos en materia de formación especificados en el artículo 11.

Al obtener la calificación de apto, la efectividad de la progresión (cambio al nivel económico superior) siempre será la de la fecha de entrega de los resultados obtenidos según lo establecido en el artículo 12.2. Sistema de evaluación.

Los trabajadores/as que, por motivo de no haber obtenido la calificación de apto requerida en la evaluación del desempeño efectuada, según los criterios establecidos, solamente podrán solicitar una nueva EVD transcurrido un año de la anterior solicitud, siendo esta nueva fecha la de efectividad de la progresión.

Artículo 9. *Promoción.*

Se entiende por promoción el acceso al subgrupo profesional de mando desde el subgrupo profesional de ejecución/supervisión por libre designación de la empresa, a través de las pruebas o por cumplimiento de los requisitos que se establezcan al efecto.

CAPÍTULO IV

Formación y evaluación del desempeño

Artículo 10. *Criterios generales de formación y EVD.*

A continuación, se establece la formación a realizar en cada uno de los niveles de progresión y no el contenido de los módulos formativos, que deberán adaptarse a los criterios generales de lo dispuesto en las cualificaciones profesionales antes referenciadas.

El presente articulado tendrá vocación de permanencia en el tiempo; sin embargo, los módulos formativos serán variables en función de la adaptación del sector a las nuevas necesidades técnicas y organizativas. Dichas adaptaciones serán adoptadas en el seno de la Comisión Negociadora. Para ello se tendrá en cuenta el principio de formar profesionales con amplios conocimientos, tanto en su materia específica como en la administrativa concordante, para que así tengan la posibilidad de desempeñar sus funciones en cualquier empresa del sector, con independencia de su tamaño.

La formación es un parámetro esencial para la progresión económica y profesional al siguiente nivel. Las empresas facilitarán la formación a los trabajadores/as utilizando los medios propios o externos, a través de los programas formativos, aprobados de manera conjunta por patronales y organizaciones sindicales en el seno de la Comisión Mixta

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Paritaria de Agencias de Viajes de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

El trabajador/a podrá acceder a la formación a través de organizaciones empresariales, de la propia empresa, de las organizaciones sindicales y/o centros reconocidos en la red de centros integrados por el sistema nacional de empleo.

La realización de los cursos formativos, según lo dispuesto en el párrafo anterior, será de carácter obligatorio para el trabajador/a siempre que la acción formativa se imparta dentro del horario de trabajo; en caso contrario será voluntaria, salvo que el trabajador/a se comprometiese a realizarla. En caso de que el trabajador/a optase por la realización de los cursos a través de la empresa y ésta no le facilitase la formación, el trabajador/a podrá solicitarla por escrito; si no obtuviera contestación al respecto o no se pusiesen a su disposición los cursos correspondientes, se entenderá como formación realizada a todos los efectos.

Con el fin de proceder a la adecuación al nuevo sistema de clasificación profesional, basado en realizaciones profesionales y niveles de competencia, contemplados en las cualificaciones profesionales, titulaciones y certificados profesionales de los/as agentes de viajes, y con el objetivo de dar respuesta a la necesidad del sistema productivo actual y la profesionalización del sector, el convenio colectivo establece un número de horas para la formación profesional en los distintos niveles de progresión. La formación permanente se constituye como un elemento de interés común para empresa y trabajadores/as, como un derecho e instrumento fundamental para el mantenimiento del empleo, la progresión económica, para la promoción y el desarrollo personal del trabajador/a, pero también en un instrumento estratégico para la productividad y competitividad de las empresas.

Artículo 11. *Formación.*

11.1 Materias formativas.

Se establecen, según los niveles, materias formativas troncales y optativas.

Las materias troncales correspondientes a los niveles 1, 2 y 3 se impartirán a todos los trabajadores y trabajadoras que estén ubicados en los citados niveles; estas materias son las recogidas en el artículo 11.8 de este texto.

Las materias optativas vienen determinadas por el concepto de especialización necesario según las particularidades del puesto que se desempeñe y de los objetivos comerciales de la empresa. Las materias optativas recogidas en el catálogo del artículo 16.8 se cursarán según lo dispuesto en el artículo 11.3 «Sistema de Impartición», y se acordarán entre la Dirección de la empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as; en caso de que ésta última no exista, serán acordadas entre empresa y trabajador/a.

11.2 Sistema formativo.

Para la formación exigible durante el nivel 1, con el fin de potenciar la formación durante los primeros años, se establecen 150 horas lectivas distribuidas en 50 horas anuales. En caso de que el trabajador/a solicitase la evaluación del desempeño (EVD) al finalizar el primer año de experiencia en el nivel, según lo dispuesto en el vigente convenio colectivo, deberá haber cursado las 50 horas lectivas correspondientes al primer año; asimismo, para que el trabajador/a pueda convalidar el resto de formación del mencionado nivel, deberá acreditar el conocimiento de estas materias.

El sistema de acreditación de dicha formación será a través de una de las siguientes vías:

– Experiencia en otras empresas del sector, con un mínimo de dos años en el nivel 1, o haber estado encuadrado en niveles superiores durante el mismo periodo de tiempo.
– Ser graduado o diplomado en Turismo.
– Ser técnico medio o superior de agencias de viaje.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

En el supuesto de que el trabajador/a no pueda acreditar la experiencia o formación académica mencionada en el párrafo anterior, el trabajador/a podrá solicitar la EVD según lo dispuesto al respecto en el articulado de la Evaluación del Desempeño.

En los demás niveles se establecen las siguientes horas lectivas:

– Niveles 2 y 3, 120 horas distribuidas en 40 horas lectivas anuales.
– Niveles 4 al 7, 90 horas distribuidas en 30 horas lectivas anuales.
– Niveles 8 al 10, 60 horas distribuidas en 15 horas lectivas anuales.

Las horas lectivas establecidas admitirán su compensación entre diferentes años con los siguientes límites.

– Nivel 1, el 20 % de las horas lectivas anuales, 10 horas.
– Niveles 2 y 3, el 25 % de las horas lectivas anuales, 10 horas.
– Niveles 4 al 7, el 30 % de las horas lectivas anuales, 9 horas.

Asimismo, los trabajadores/as que hayan tenido una baja de larga duración podrán realizar las horas de la formación que les hubiera correspondido hacer durante dicho periodo de baja a partir de la fecha de su incorporación.

11.3 Sistema de impartición.

En el nivel 1 la totalidad de las horas lectivas estará comprendida por las materias troncales recogidas en el artículo 11.8.

En los niveles 2 y 3 se impartirán las materias troncales del artículo 11.8 y una materia optativa a elegir según lo dispuesto en el artículo 11.1 del presente texto.

En los niveles del 4 al 7 todas las materias serán de carácter optativo y deberá impartirse una materia en cada año de las referenciadas en el artículo 11.8.

En los tres últimos niveles (8, 9 y 10) las materias a impartir serán de libre elección entre la empresa y el trabajador/a. Dichas materias deberán estar orientadas a mejorar la formación relativa a las funciones de los trabajadores/as encuadrados en estos niveles y dado su carácter de especialización están recogidas en el artículo 11.8.

Se acordará entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as (en su defecto el trabajador/a), la forma de impartición de los cursos formativos en horas presenciales, mixtas, formación on-line o de enseñanza supervisada en el puesto de trabajo (cuando en el presente texto se citen los cursos formativos se referirá a cualquier tipo de impartición de la formación).

La formación se impartirá siempre que sea posible dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas formativas cuya impartición no pueda realizarse dentro de la jornada laboral, podrán completarse de manera excepcional fuera de la jornada ordinaria. En este caso, serán computables como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada máxima recogida en el artículo 23.1 del convenio colectivo.

Una vez que el trabajador/a finalice un curso formativo, bien a través de los recursos formativos de la empresa, de la Fundación Laboral o bien derivado de la realización de los cursos aprobados en la Comisión Paritaria Sectorial de Agencias de Viajes, la empresa o el centro formativo competente emitirá por escrito el certificado del curso realizado, expresando la duración del mismo y el sistema de impartición efectuado.

11.4 Homologación.

Los trabajadores y trabajadoras que posean el título del módulo medio o superior de Agentes de Viajes, y/o el de grado o diplomado en Turismo, tendrán homologados y convalidados todos los cursos de formación de agentes de viaje de los niveles 1, 2 y 3; por lo tanto, no deberán cursar la formación referenciada y se dará por convalidado el parámetro de formación a los efectos de progresión económica y profesional. No obstante, deberán cumplir con los restantes parámetros (EVD y experiencia en el nivel), recogidos en este articulado.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, el personal que acredite la posesión de títulos oficiales para un curso determinado obtendrá la convalidación de dicho curso.

En el tiempo mínimo establecido de permanencia en cada uno de los niveles de progresión, el trabajador/a tendrá que acreditar la asistencia a los cursos establecidos y solicitados para la progresión a un nivel superior, o acreditar la titulación o certificación profesional que contemple las capacidades y competencias asociadas a las realizaciones profesionales exigidas.

Si existiera movilidad de trabajadores/as entre distintas empresas del sector, el trabajador/a deberá aportar certificación de los cursos realizados, convalidando la nueva empresa todas las materias reconocidas a los efectos de progresión económica y profesional relativos únicamente al parámetro de formación.

En todo caso, los trabajadores/as que tengan convalidadas las materias de formación que correspondan podrán optar voluntariamente a cursar la formación ofrecida por la empresa.

Se adapta lo dispuesto en el convenio colectivo 2008-2011, de la siguiente forma:

a) Para los trabajadores/as del nivel 1 que cumplan los requisitos de progresión acordados en el NOL y que, por lo tanto, puedan acceder a la progresión económica y profesional por la vía del año de experiencia, recogida en el artículo 8.2 «progresión económica y tiempo de permanencia» y en el artículo 11 del presente texto, podrán solicitar la EVD a partir del 1 de mayo de 2013.

Los trabajadores/as afectados por el párrafo anterior cursarán la formación correspondiente a un año (50 horas).

b) Para el resto de los casos que cumplan los requisitos de progresión acordados en el NOL y que, por lo tanto, puedan acceder a la progresión económica y profesional por la vía de tres años de experiencia, progresión y promoción, artículo 8.2, niveles de progresión económica y tiempo de permanencia, la fecha inicial para el cómputo del tiempo de experiencia comenzará el 1 de enero de 2011, pudiéndose producir las solicitudes de la EVD a partir del 1 de enero de 2014.

Para los trabajadores/as referenciados en el párrafo anterior, se dará por homologada, únicamente a los efectos de promoción económica y profesional, la formación correspondiente al año 2011 y el primer semestre del 2012; por lo tanto, únicamente tendrán que realizar la formación del segundo semestre del 2012 (50 % de las horas totales) y la del año 2013. No obstante, el periodo de evaluación en lo que afecta a la EVD, será el correspondiente al periodo de permanencia en ese nivel (2011-2012-2013).

11.5 Coordinación con la representación legal de los trabajadores/as (R.L.T.).

En caso de que exista RLT, se creará una comisión de seguimiento de formación en el seno de la empresa, compuesta de forma paritaria por la Representación Legal de los Trabajadores/as y la empresa. Dicha comisión se reunirá semestralmente, o cada vez que resulte necesario, y será la encargada de analizar de manera conjunta los procesos, sistemas de evaluación, resultados, posibles conflictos derivados de la formación y modificar o ampliar el catálogo de cursos formativos según las necesidades de la empresa y los trabajadores/as. Asimismo, se establecerán las pautas adecuadas para perfeccionar el sistema de formación con el fin de lograr la máxima objetividad en los citados procesos.

El trabajador/a con dedicación exclusiva a funciones sindicales realizará la formación según lo dispuesto en el presente articulado; para solicitar la EVD deberá atesorar la experiencia en el nivel de igual manera que el resto de los trabajadores/as.

11.6 Permisos Individuales de Formación.

Los Permisos Individuales de Formación (PIF) son permisos autorizados por la empresa a un trabajador/a para la realización de un curso dirigido a la obtención de una

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales, según el artículo 21 OM 2307/2007.

El coste de bonificación de las horas laborales será el equivalente a una cantidad igual al salario del trabajador/a y a las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante un periodo no superior a 200 horas laborales por persona durante el curso académico o año natural.

Se podrán utilizar los Permisos Individuales de Formación, de acuerdo con lo que establezca el Ministerio de Trabajo e Inmigración en desarrollo del artículo 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el empleo y de la orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007 en materia de formación de demanda.

11.7 Estudios.

El trabajador/a tendrá derecho a todos los permisos retribuidos para formación que se recogen en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores.

11.8 Catálogo de materias formativas.

Este catálogo de cursos no es limitativo, pudiendo las empresas ofertar a sus trabajadores/as la formación complementaria que consideren oportuna para adaptarse a las necesidades particulares de cada organización.

Nivel 1:

– Materias troncales.

● Atención al cliente. Asesoramiento en servicios, productos, tarifas, venta de servicios turísticos y emisión de documentos.
● Informática básica. Manejo básico de las herramientas internas, ofimática, GDS básico.
● Legislación turística básica.
● Administración básica. Control de documentos en relación al cliente-facturación.
● Venta de producto I. Conocimiento básico + geografía turística.
● Idioma básico de la actividad I.

Nivel 2:

– Materias troncales.

● Informática básica II. GDS e informática aplicada al turismo.
● Gestión de unidad de información. Administración básica del centro de trabajo.
● Venta de producto II. Geografía y oferta turística nacional e internacional.
● Viajes combinados I. Ofertar viajes combinados ya elaborados por los especialistas-mayoristas.
● Idioma básico de la actividad II.

Nivel 3:

– Materias troncales.

● Informática III. Aplicaciones avanzadas.
● Venta de productos III. Geografía y oferta de productos especializados nacionales e internacionales.
● Viajes combinados II. Oferta de viajes especializados.
● Idioma básico de la actividad III.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

– Optativos niveles 2 y 3.

- Contabilidad I. Fundamentos contables. Nivel básico.
- Gestión de bases de datos.
- Atención telefónica. Técnicas de atención telefónica.
- Programación de paquetes a medida I.
- Gestión de eventos I. Iniciación en la participación de gestión de eventos, negociación y contratación.
- Contabilidad II. Asientos contables, plan general de contabilidad.
- Programación de paquetes a medida II.
- Segundo idioma turístico I.
- Introducción a la calidad.
- Fidelización del cliente.
- Prevención de reclamaciones.
- Trabajo en equipo.
- Igualdad de género.
- Técnicas básicas de organización del trabajo personal.

– Optativos niveles 4 y 5.

- Fiscalidad orientada al negocio I. IVA, IAE, TAX.
- Fiscalidad orientada al negocio II. Impuesto de sociedades.
- Marketing turístico I. Conceptos básicos.
- Gestión de eventos II. (El trabajador elabora y opera de forma autónoma).
- Técnicas de negociación.
- Delegados/as comerciales.
- Contratos de trabajo.
- Gestión de reclamaciones.
- Idioma básico de la actividad IV.
- Idioma básico de la actividad V.
- Segundo idioma turístico II.
- Segundo idioma turístico III.
- Gestión de la información recibida.
- Animación turística.
- Asistencia, acompañamiento y guía de grupos turísticos.
- En los niveles 6 y 7, las materias irán encaminadas a la formación de mandos.

– Optativas nivel 6-7.

- Gestión de equipos.
- Planificación y organización en el trabajo.
- Gestión de calidad en las entidades turísticas.
- Marketing turístico II.
- Gestión de nóminas y seguros sociales.
- Liderazgo y motivación.
- Elaboración y control presupuestario de la unidad de negocio.
- Comunicación e inteligencia emocional.
- Segundo idioma III.
- Segundo idioma IV.
- Protocolo y relaciones públicas.
- Formación y orientación laboral.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

– Formación mandos (nivel 8-10).

● El desarrollo de los módulos formativos en los niveles de mando (8 al 10) se desarrollarán en el seno de cada empresa en función de las necesidades de las mismas (tamaño, estructura, diversificación del negocio, etc.).

– Formación complementaria.

11.9 Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.
– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
– Sensibilización y prevención de sesgos inconscientes por cuestión de sexo.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la igualdad entre hombres y mujeres y con la diversidad.

Artículo 12. *Evaluación del desempeño (EVD).*

12.1 Criterios generales.

La evaluación del desempeño tiene como objetivo conocer de la manera más precisa posible el grado de cumplimiento y desempeño de las funciones por parte del empleado/a, aportando información acerca de su competencia y progreso.
El sistema de evaluación deberá estar directamente relacionado con el puesto de trabajo desempeñado. En todo caso, esta evaluación mantendrá siempre un carácter objetivo, medible y reconocible en el sector.

12.2 Sistema de evaluación.

La evaluación deberá realizarse por petición expresa del trabajador/a, una vez cumplido el tiempo mínimo de permanencia en el nivel en el que se encontrase y habiendo realizado los cursos formativos correspondientes a su nivel, todo ello según lo dispuesto en el 8.2.
La EVD será solicitada por escrito por parte del trabajador/a, estando la empresa obligada a la recepción del mismo, firmando el recibí con la fecha de entrega. Asimismo, el trabajador/a trasladará copia del mencionado escrito a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en caso de que ésta exista. A partir de esa fecha, la empresa iniciará el proceso de evaluación, que se considerará finalizado con la comunicación escrita de los resultados obtenidos al trabajador/a en un plazo no superior a treinta días naturales

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

desde la solicitud del trabajador/a. En caso de cumplirse el plazo señalado, la efectividad de la progresión será la fecha de entrega de los resultados obtenidos. En caso de no cumplirse dicho plazo, la efectividad de la progresión será la de la fecha de solicitud de la EVD por parte del trabajador/a, en esta última situación la empresa deberá abonar los atrasos devengados.

La EVD también puede ser promovida por el empresario/a en cualquier momento sin necesidad de que se cumplan los requisitos de formación y permanencia en el puesto; si el trabajador/a resultase no apto podrá volver a solicitar la evaluación una vez cumplidos los parámetros recogidos en el primer párrafo de este artículo.

El periodo evaluable coincidirá con el tiempo de permanencia en el nivel correspondiente según lo dispuesto en el artículo 8.1.

La EVD se realizará según lo recogido en el artículo 12 del presente texto y presente artículo y el resultado podrá ser apto o no apto. En el caso de que el trabajador/a obtenga la calificación de apto se dará por superada la EVD y la efectividad de la progresión (ascenso al nivel económico superior).

Los trabajadores/as que sean considerados no aptos podrán solicitar una nueva EVD trascurrido un año como mínimo desde la fecha en la que se realizó la evaluación anterior. En el caso de ser superada, la fecha a efectos de progresión será la de la nueva evaluación. En esta situación, el periodo de tiempo transcurrido entre la primera evaluación y las siguientes no computará para los efectos de experiencia en el nivel superior.

12.3 Responsabilidad y realización de la EVD.

La labor de la EVD es responsabilidad del empresario/a o Dirección de la empresa. Por razones prácticas, se podrán delegar las funciones en el departamento de RR.HH. o en el superior directo, quien ejercerá como evaluador/a de forma habitual dada su cercanía y conocimiento de los trabajadores/as evaluados/as. En cualquiera de los casos, la EVD debe estar visada por el departamento de RR. HH. o, en su defecto, el empresario/a o la Dirección de la empresa.

12.4 Certificación y homologación.

Las empresas deberán emitir el certificado correspondiente en caso de que el trabajador/a obtenga una calificación de apto en la EVD.

Si existiera movilidad de trabajadores/as entre distintas empresas del sector, la empresa deberá evaluar al trabajador/a basándose en el tiempo que haya prestado servicio en la propia empresa. En todo caso, los trabajadores/as podrán solicitar la EVD una vez cumplido el parámetro de experiencia en el nivel, contabilizándose para estos efectos la suma de la experiencia en las distintas empresas. El trabajador/a vendrá obligado a presentar la acreditación documental correspondiente.

Los trabajadores/as que en el seno de la empresa estén realizando las funciones especificadas en el artículo 41.2 «Plus de Funciones», tendrán homologada y convalidada la EVD del nivel en el que se encuentren encuadrados recogido en el recibo de salarios. Asimismo, el trabajador/a con dedicación exclusiva a funciones sindicales tendrá superada la EVD una vez realizada la formación y el tiempo de permanencia en el nivel.

12.5 Coordinación con la representación legal de los trabajadores/as.

En caso de que exista RLT en el seno de la empresa, se creará una Comisión de Seguimiento de EVD, compuesta de forma paritaria por la representación legal de los trabajadores/as y la empresa. Dicha comisión se reunirá trimestralmente y será la encargada de analizar de manera conjunta los procesos, sistemas de evaluación, resultados y posibles conflictos derivados de la EVD. Además, se establecerán las pautas adecuadas para perfeccionar el sistema de evaluación con el fin de lograr la máxima objetividad en los citados procesos.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

12.6 Protocolo de actuación y desarrollo del trabajo.

Las empresas deberán remitir por escrito al trabajador/a el protocolo de actuación y desarrollo del trabajo al inicio del periodo a evaluar. El protocolo será elaborado por la empresa y redactado de forma clara y concisa, teniendo en cuenta el nivel salarial en el que está encuadrado cada trabajador/a. Este documento será un procedimiento de actuación y desarrollo del trabajo que contendrá las directrices básicas relativas al puesto de cada trabajador/a o colectivo de similares funciones.

Para su confección se tendrá en cuenta la relación con la estructura de niveles de cualificación elaborada por el INCUAL (Ley Orgánica 3/2022 y R.D. 69/2025), de manera que exista una relación directa entre el protocolo de actuación y desarrollo del trabajo y la posterior EVD del trabajador/a. Se realizará basándose en el cuadro siguiente:

Protocolo (definición del INCUAL)

Nivel 1.	Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo limitados los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar.
Nivel 2.	Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas, con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias. Concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.
Nivel 3.	Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y ejecución del trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.
Nivel 4-5.	Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales con mayor complejidad derivadas de su especialización, realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
Nivel 6-7.	Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de complejidad derivadas de su especialización, realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Mayor autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.
Nivel 8-9-10.	Competencias relativas a las funciones de mando correspondientes a cada nivel.

12.7 Sistema de puntuación.

La EVD se realizará en el cuestionario oficial recogido en el presente texto. En la EVD se valorarán distintos aspectos relacionados con la actividad del trabajador/a durante su permanencia en el nivel objeto de evaluación, teniendo en cuenta el protocolo de actuación y desarrollo del trabajo recogido en el artículo 12.6 del presente texto.

El superior directo cumplimentará el cuestionario, procediendo a la puntuación particularizada de los siguientes ítems que valorarán el desempeño del trabajador/a en el tiempo de evaluación, otorgando la puntuación según su criterio, que será fundamentado y en ningún caso arbitrario.

La cumplimentación de este cuestionario se llevará a cabo en presencia y colaboración del trabajador/a evaluado/a y será firmado por ambas partes con copia para el trabajador/a. En caso de no conformidad por parte del trabajador/a, por discrepancias totales o parciales de la puntuación del superior, éste podrá indicar en el apartado de observaciones los motivos del desacuerdo.

12.8 Resolución de conflictos en el seno de la empresa.

Si el trabajador/a mostrase disconformidad con el resultado de la evaluación final, podrá elevar a la Comisión de Seguimiento del seno de la empresa de la EVD recogida en el artículo 12.5 del presente texto el objeto de controversia. La Comisión de Seguimiento podrá solicitar a las partes los medios de prueba que estime oportunos con el fin de objetivar el proceso de evaluación y su procedimiento.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

La comisión deberá emitir un informe en un periodo no superior a dos meses. En el caso de que exista acuerdo entre las partes en el seno de la Comisión, dicho informe será vinculante para trabajador/a y empresa. En caso de desacuerdo, se establecerá en dicho informe la postura debidamente argumentada de las partes y se indicará la posibilidad de que el trabajador/a remita el caso a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de Agencias de Viaje, y las formas de contacto con la misma.

La citada comisión resolverá según lo dispuesto en el artículo 12.9 del presente texto.

12.9 Solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la comisión mixta paritaria del Convenio Colectivo estatal de Agencias de Viaje.

La Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente con el objeto de analizar y resolver las discrepancias surgidas y elevadas a este órgano en el ámbito de las empresas en relación a la EVD. Para el establecimiento de contacto con dicha comisión se crea la siguiente dirección de correo electrónico solucionevdaavv@gmail.com, que será de uso exclusivo para elevar los conflictos o controversias derivadas de la EVD; en ningún caso se podrá utilizar para funciones distintas de lo expresado.

La Comisión Paritaria articulará el inicio del procedimiento de resolución siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. El trabajador/a cursará solicitud de interpretación y resolución, con copia a la dirección de la empresa y a los representantes legales de los trabajadores/as en caso de que existiesen, fundamentando de manera concreta el objeto de controversia. Asimismo, en la citada comunicación se dará traslado de la evaluación de los cuatro cuestionarios recogidos en el artículo 12.11 del presente texto y copia del informe de la Comisión de Seguimiento de la EVD constituida en el seno de la empresa en caso de que ésta exista.
2. La dirección de la empresa, en un plazo no superior a siete días desde la fecha de recepción de la solicitud de interpretación y resolución (enviada por el trabajador/a solicitante), podrá remitir por escrito a la Comisión Paritaria los motivos debidamente fundamentados del resultado del proceso de evaluación estableciendo postura argumentada y concreta del objeto de controversia.
3. La Comisión Paritaria estudiará la documentación aportada y podrá solicitar todos los medios de prueba que considere oportunos con el fin de objetivar el proceso de evaluación. La comisión analizará el procedimiento de evaluación desde su inicio verificando que el mismo cumple lo dispuesto en el presente articulado.
4. Trabajador/a y empresa vendrán obligados a aportar la acreditación documental que la Comisión Paritaria estime conveniente para resolver de manera efectiva. En caso de que no se aporten los medios de prueba referidos, o no se atengan al hecho concreto, se entenderán por hechos no probados a los efectos oportunos de la resolución del caso planteado.
5. La Comisión Paritaria podrá resolver cuando haya existido inaplicación total o parcial de lo recogido en el proceso de evaluación.
6. La Comisión Paritaria podrá resolver cuando, a tenor de los datos obtenidos, se desprenda que la evaluación se ha desarrollado de manera objetiva y el procedimiento de evaluación cumple con los requisitos establecidos en el presente texto.
7. La Comisión Paritaria podrá resolver cuando, a tenor de los datos obtenidos, se desprenda que la evaluación no se ha desarrollado de manera objetiva y el procedimiento de evaluación no cumple con los requisitos establecidos en el presente texto.
8. La Comisión Paritaria no será competente para resolver todas aquellas controversias que impliquen probada subjetividad en el proceso de evaluación.
9. De existir acuerdo por unanimidad de sus miembros en el seno de la Comisión Paritaria se emitirá un informe que será trasladado a las partes y el resultado del mismo será vinculante para trabajador/a y empresa. Dicho informe será fundamentado de manera adecuada y concreta estableciendo los fundamentos jurídicos oportunos. En

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

caso de que el citado informe sea favorable para el trabajador/a, la comisión deberá dar por superado el proceso de evaluación, por lo que la empresa deberá hacer efectiva la progresión económica del trabajador/a al siguiente nivel salarial con fecha de la solicitud de la EVD por parte del trabajador/a, y abonará la diferencia salarial correspondiente con efectos retroactivos. En todo caso, las partes podrán ejercitar las acciones legales oportunas.

10. De no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se emitirá un informe no vinculante debidamente fundamentado concretando los puntos de desacuerdo. En este caso las partes podrán ejercitar las acciones legales que correspondan.

12.10 Solicitud de EVD por parte del trabajador/a el primer año en el nivel 1.

Según lo dispuesto en el artículo 8.2, los trabajadores/as que estén ubicados en el nivel salarial 1 podrán permanecer en el mismo de uno a tres años, pudiendo el trabajador/a solicitar la evaluación del desempeño finalizado el primer año.

Para que los trabajadores/as puedan solicitar la EVD al finalizar el primer año tendrán que acreditar la experiencia o formación académica recogida en el artículo 12 del presente texto. En este caso será de aplicación la normativa general dispuesta en el presente articulado de EVD.

Con excepción a la regla expresada en el párrafo anterior, en el supuesto de que el trabajador/a no pueda acreditar la experiencia o formación académica, podrá solicitar al finalizar el primer año la EVD; no obstante, y exclusivamente en esta situación, para ser calificado como apto, el trabajador/a deberá obtener una puntuación igual o superior a 6 puntos, en la suma de los cuatro cuestionarios.

12.11 Cuestionario.

El cuestionario se basará en la valoración de las competencias del trabajador/a en relación a cuatro aspectos diferenciados: evaluación general, competencias técnicas, competencias de eficacia personal y otras competencias. La evaluación se realizará en función del protocolo entregado por la empresa al trabajador/a.

Se valorará la evaluación general otorgando la puntuación correspondiente en función del cumplimiento de cada ítem y en ninguno de ellos se podrán aplicar proporcionalidades.

La puntuación de las competencias técnicas, competencias de eficacia personal y otras competencias se realizará otorgando puntuación únicamente en la escala que corresponda de cada ítem según su grado de cumplimiento.

En caso de imposibilidad de valoración y puntuación de alguno de los ítems como consecuencia de la falta de relación entre la competencia a evaluar y la prestación de servicio del trabajador/a, se invalidará, de común acuerdo con el trabajador/a, el ítem correspondiente y se aplicará la proporcionalidad correspondiente en la puntuación total, y, por lo tanto, en el mínimo necesario para obtener la calificación de apto, recogida en el siguiente párrafo.

Para superar la EVD, se tendrá en cuenta la suma de la puntuación de los cuatro cuestionarios. Para obtener la calificación de apto, el trabajador/a tendrá que alcanzar como mínimo el total de cinco puntos sobre los diez posibles, debiendo además obtener al menos el 33 % de la puntuación máxima en cada uno de los cuatro cuestionarios. En caso de obtener una puntuación inferior a cinco puntos o el mínimo establecido en cada cuestionario de forma individualizada, el resultado de la EVD será no apto.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Cuestionarios

Evaluación general (5 puntos)

Ítems	Positivo	Negativo
Formación teórica (1 punto): será necesario el cumplimiento íntegro de todos los cursos formativos necesarios en cada nivel, así como haber obtenido el certificado acreditativo del aprovechamiento de cada uno de ellos, no pudiéndose solicitar la EVD sin haber cursado la totalidad de los cursos establecidos, salvo que el proceso de evaluación haya sido iniciado por la empresa o el trabajador/a haya solicitado la EVD al finalizar el primer año estando ubicado en el nivel 1, en ambos casos la puntuación será 0, en caso contrario la puntuación será 1. No se podrán aplicar proporcionalidades.	1	0
Absentismo (2 puntos): No superar el 1% de faltas de asistencia sin justificar en el periodo de permanencia en el nivel supondrá la suma de dos puntos en la evaluación. En caso de no superar el 1% se puntuará con un 2, si lo ha superado con un 0. No se podrán aplicar proporcionalidades.	2	0
Faltas y sanciones (1 puntos): No haber sido objeto de sanción grave o muy grave durante la permanencia en el nivel evaluable, en el caso de que la sanción esté recurrida ante la jurisdicción competente será necesaria su firmeza. Si existiera un procedimiento sancionador derivado de absentismo se tendrá en cuenta de manera exclusiva lo dispuesto en el párrafo anterior. En caso de NO tener faltas/sanciones se puntuará con un 1, en caso de tenerlas con un 0. No se podrán aplicar proporcionalidades.	1	0
Reclamaciones de clientes (0.5 punto): No haber sido objeto de reclamaciones de clientes, por escrito y debidamente fundamentadas e imputables al trabajador/a. En caso de NO tener reclamaciones se puntuará con un 0,5, en caso de tenerlas con un 0. No se podrán aplicar proporcionalidades.	0,5	0
Reclamaciones de compañeros/as (0.5 punto): No haber sido objeto de queja o reclamación, por escrito, por parte de los compañeros/as del mismo departamento, debidamente fundamentada e imputable al trabajador/a. En caso de NO tener reclamaciones se puntuará con un 0,5, en caso de tenerlas con un 0. No se podrán aplicar proporcionalidades.	0,5	0
Puntación total:		
Evaluador/a:..... Trabajador/a:..... Nombre y cargo:..... Nombre:..... Fecha y firma:..... Fecha y firma:.....		
Observaciones: ***A rellenar por el trabajador/a en caso de desacuerdo con la puntuación de la evaluación.		

Competencias técnicas (2 puntos)

Ítems				
Conocimientos: El trabajador/a tiene un nivel de conocimientos suficiente para desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo acorde a su nivel profesional. (0.4 puntos).	Destrezas: El trabajador/a ejecuta con habilidad las tareas básicas de su puesto de trabajo. (0.4 puntos).	Rendimiento: El trabajador/a desempeña sus tareas con agilidad y eficacia. (0.4 puntos).	Trato con clientes y proveedores: El trabajador/a trata de satisfacer las consultas o servicios solicitados por el cliente o proveedor con diligencia, dirigiéndose al mismo con cortesía y educación, en caso de no existir relación con clientes o proveedores se valorará que no genere conflictos personales con otros compañeros/as durante su jornada ordinaria. (0.4 puntos).	Resolución de problemas: Ante una situación inesperada, el trabajador/a analiza los puntos críticos y busca soluciones adecuadas, de acuerdo con su puesto y nivel profesional. (0.4 puntos).
No tiene los conocimientos que exige su nivel profesional. 0,0.	Es muy descuidado en su trabajo. Comete errores. 0,0.	Es muy poco ágil y eficaz en el desempeño de sus tareas. 0,0.	No responde a las demandas, preguntas y sugerencias que se le plantean. 0,0.	Analiza incorrectamente los puntos críticos y la búsqueda de soluciones. 0,0.
Tiene alguno de los conocimientos que exige su nivel profesional. 0,1.	Algo descuidado en su trabajo. Comete algunos errores. 0,1.	Es poco ágil y eficaz en el desempeño de sus tareas. 0,1.	No siempre ofrece un trato correcto. 0,1.	No siempre analiza correctamente los problemas ni encuentra. soluciones. 0,1.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Ítems				
Tiene los conocimientos de su nivel profesional. 0,2.	Su cuidado en el trabajo es normal. 0,2.	Desempeña sus tareas con normalidad. 0,2.	Se compromete en la satisfacción y demanda de los clientes y mantiene una comunicación abierta con los mismos. 0,2.	Analiza con normalidad la detección de problemas y la búsqueda de soluciones. 0,2.
Maneja con precisión los conocimientos de su nivel profesional. 0,3.	Es preciso y cuidadoso en su trabajo. 0,3.	Es ágil y eficaz en el desempeño de sus tareas. 0,3.	Actúa para mejorar la satisfacción al cliente y ofrecer valor añadido en la prestación de servicios al cliente, anticipándose a su necesidad. 0,3.	Analiza eficazmente los problemas y aporta soluciones adecuadas. 0,3.
Tiene más conocimientos de los que exige su nivel profesional. 0,4.	Es muy cuidadoso y preciso en el trabajo. 0,4.	Es muy ágil y eficaz en el desempeño de sus tareas. 0,4.	Tiene perspectiva a largo plazo. Investiga a fondo las necesidades potenciales o futuras de sus clientes.0,4.	Analiza los problemas de forma precisa y aporta soluciones satisfactorias 0,4.
Puntuación total:				
Evaluador/a:.....Trabajador/a: Nombre y cargo:.....Nombre: Fecha y firma::.....Fecha y firma:				
Observaciones: ***A rellenar por el trabajador/a en caso de desacuerdo con la puntuación de la evaluación.				

Competencias de eficacia personal (2 puntos)

Ítems				
Dinamismo: El trabajador/a es capaz de mantener un nivel de actividad adecuado a cada situación. (0.4 puntos).	Creatividad: El trabajador/a plantea actuaciones o alternativas para mejorar los procesos de trabajo. (0.4 puntos).	Trabajo en equipo: El trabajador/a se implica y participa activamente en la consecución de los objetivos comunes de la unidad organizativa. (0.4 puntos).	Espíritu de colaboración: El trabajador/a presta colaboración al resto de compañeros/as cuando es necesario. (0.4 puntos).	Adaptabilidad: El trabajador/a se adapta con facilidad a los cambios técnicos u organizativos propios de su nivel profesional. (0.4 puntos).
No es capaz de mantener un nivel de actividad adecuado. 0,0.	Carece de deseos de asumir actuaciones o alternativas para mejorar procesos de trabajo. 0,0.	No se integra en el grupo, produce roces. 0,0.	No tiene disposición para actuar conjuntamente con el grupo para. lograr sus objetivos. 0,0.	No se adapta con facilidad. 0,0.
En algunas ocasiones no es capaz de mantener un nivel adecuado de actividad. 0,1.	Manifiesta pocos deseos de asumir nuevas actuaciones o alternativas para mejorar. procesos de trabajo. 0,1.	No se integra en el grupo, pero no distorsiona al mismo. 0,1.	Tiene poca disposición para actuar conjuntamente con los grupos en la consecución de sus objetivos. 0,1.	Tiene dificultades de adaptación para algún cambio. 0,1.
Mantiene un nivel adecuado de actividad. 0,2.	Intenta superarse y plantea actuaciones o alternativas para mejorar los procesos de trabajo. 0,2.	Colabora normalmente con su equipo de trabajo. 0,2.	Tiene una disposición normal para actuar conjuntamente con el grupo en la consecución de sus objetivos. 0,2.	Se adapta con normalidad a los cambios. 0,2.
Analiza las situaciones y actúa con buen nivel de actividad. 0,3.	Destaca en plantear actuaciones y alternativas para mejorar los procesos de trabajo y tiene deseos de superación. 0,3.	Se esfuerza y colabora en el grupo de trabajo. 0,3.	Tiene una buena disposición para actuar conjuntamente con el grupo en la consecución de sus objetivos. 0,3.	Se adapta con facilidad a los cambios. 0,3.
Analiza las situaciones con precisión y destaca en el nivel de actividad. 0,4.	Sus deseos de superación son altamente destacados. 0,4.	Crea clima de equipo, anima y apoya a sus componentes. 0,4.	Tiene una muy buena disposición para actuar conjuntamente con el grupo en la consecución de los objetivos. 0,4.	Destaca en su adaptación a los cambios. 0,4.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Ítems
Puntuación total:
Evaluador/a::.....Trabajador/a: Nombre y cargo::.....Nombre: Fecha y firma::.....Fecha y firma:
Observaciones: ***A rellenar por el trabajador/a en caso de desacuerdo con la puntuación de la evaluación.

Otras competencias (1 punto)

Ítems				
Cuidado de las instalaciones: El trabajador/a tiene su puesto de trabajo ordenado, trata con cuidado el material de oficina y los equipos informáticos. (0.2 puntos).	Imagen personal: El trabajador/a mantiene la higiene personal adecuada y cumple con la normativa interna/ protocolo en cuanto a presencia física e imagen personal. (0.2 puntos).	Relaciones interpersonales: El trabajador/a tiene una actitud que favorece la creación de buen clima laboral entre los compañeros/as. (0.2 puntos).	Disciplina: El trabajador/a cumple el reglamento interno, normas y políticas de personal y cumple en materia de PRL respecto a la formación e información que ha recibido. (0.2 puntos).	Puntualidad: El trabajador/a cumple con habitualidad el horario de entrada a su puesto de trabajo, no se producen de forma habitual retrasos reiterados en el tiempo evaluable. (0.2 puntos).
Es muy descuidado en la utilización de equipos y maquinaria e instalaciones. 0,00.	Es muy descuidado en el cumplimiento. 0,00.	No informa ni ayuda a los demás 0,00.	Incumple repetidamente el reglamento interno, normas, política de personal y PRL.0,00.	Es muy impuntual en su trabajo. 0,00.
Es algo descuidado en la utilización de equipos, maquinaria e instalaciones. 0,05.	Descuida el cumplimiento en algunas ocasiones. 0,05.	Aporta información y colabora sólo si se lo piden. 0,05.	Ha incumplido algunas veces el reglamento interno, normas, política de personal o PRL. 0,05.	Ha tenido algunas impuntualidades en el trabajo. 0,05.
Su cuidado es normal en la utilización de equipos maquinaria e instalaciones. 0,10.	Cumple con normalidad la normativa interna. 0,10.	Informa y ayuda cuando es necesario. 0,10.	En alguna ocasión ha incumplido de forma leve la normativa establecida. 0,10.	Nunca ha sido impuntual en su entrada al trabajo. 0,10.
Es cuidadoso en la utilización de equipos, maquinaria e instalaciones. 0,15.	Es cuidadoso en el cumplimiento de la normativa. 0,15.	Aporta espontáneamente sus conocimientos. 0,15.	Se limita al cumplimiento de las normativas. 0,15.	Es puntual y cuidadoso con su trabajo. 0,15.
Es muy cuidadoso en la utilización de equipos, maquinaria e instalaciones. 0,20.	Es muy cuidadoso en el cumplimiento de la normativa. 0,20.	Siempre está dispuesto a cooperar e informar a los demás. 0,20.	Conoce perfectamente las normativas y trata de transmitirlas a sus compañeros.0,20.	En alguna ocasión se ha incorporado antes de su entrada al trabajo. 0,20.
Puntuación total:				
Evaluador/a::.....Trabajador/a: Nombre y cargo::.....Nombre: Fecha y firma::.....Fecha y firma:				
Observaciones: ***A rellenar por el trabajador/a en caso de desacuerdo con la puntuación de la evaluación.				

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 13. *Contratación y finiquitos.*

Los contratos de trabajo a los que se refiere la legislación deberán ser comunicados a la representación legal de los trabajadores/as mediante entrega, en un plazo no superior a diez días, de copia o fotocopia de los mismos, que contendrá los datos que dicha norma determina. En defecto de representación legal de los trabajadores/as, dicha comunicación se remitirá a la representación sindical en la empresa, si lo hubiere, debiendo observar sigilo profesional sobre dicha información, y siempre que el trabajador/a afectado no se oponga expresamente.

La copia básica a entregar consistirá en una fotocopia íntegra del contrato en la que se suprimirán aquellos datos que afecten a la intimidad personal del trabajador/a. A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 se entenderá por datos que afectan a la intimidad personal del trabajador/a aquellos que referidos a su persona no tengan relevancia alguna con respecto a la relación laboral.

Por lo que se refiere a los contratos formativos tendrán por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, todo ello en los términos establecidos en el estatuto de los Trabajadores.

El período de prueba habrá de ser pactado por escrito y será de seis meses para los técnicos/as titulados que desarrollen efectivamente dichas funciones, y para el resto de los trabajadores/as, de dos meses (o tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores/as). Para los trabajadores/as no cualificados, aprendices/as y los adscritos/as al nivel uno, el período de prueba se reducirá a un mes.

13.1 Acceso al empleo:

Las empresas amparadas bajo este convenio establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, sin tener en cuenta su sexo, orientación sexual, identidad sexual, diversidad familiar o expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Artículo 14. *Contrato de trabajo de duración determinada.*

14.1 Disposiciones generales.

La utilización en fraude de ley de los contratos de duración determinada comportará la consideración del trabajador/a afectado como fijo de plantilla.

Los contratos temporales no podrán contener unas condiciones generales inferiores a las establecidas en cada momento por la norma vigente para regular la modalidad de que se trate.

Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores/as tendrán derecho a que la empresa les entregue el documento de finiquito, que eventualmente vayan a firmar, con una antelación mínima de cinco días naturales respecto al de la fecha de su percepción, o de quince días naturales si el contrato tuviera una duración igual o superior a un año. Los trabajadores/as podrán solicitar la presencia de un/a representante legal en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar tanto la presencia del representante de los trabajadores/as con su firma como la no presencia de dicho representante por decisión del trabajador/a.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

14.2 Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual cuando se den los requisitos recogidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

La duración máxima de este contrato será:

– En aquellas empresas que tengan una plantilla fija igual o superior al 75 % de su personal, referida al día 1 de enero del año en cuestión, se podrá ampliar la duración de este contrato hasta un máximo de nueve meses en un período de referencia de doce meses.

– En aquellas empresas que tengan una plantilla fija igual o superior al 85 % del total de sus trabajadores/as, referida al día 1 de enero del año en cuestión, se podrá ampliar la duración de este contrato a un total de doce meses.

A efectos de cómputo de contratos temporales, se excluirá a los suscritos con trabajadores/as discapacitados, los suscritos con trabajadores/as mayores de 45 años, los suscritos con trabajadores/as desempleados de larga duración, los de interinidad, los de relevo y aquellos formalizados para cubrir la ausencia de un trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Aquellas empresas que no alcancen la proporción entre contratos por tiempo indefinido y contratos temporales especificada en los apartados precedentes no podrán ampliar la duración máxima de este contrato más allá de los 6 meses.

Con objeto de aplicar lo dispuesto en relación a las duraciones y períodos de referencia del contrato eventual por circunstancias de la producción, las empresas que quieran acogerse a los plazos de duración y de referencia contemplados en este artículo y superiores a los del Estatuto de los Trabajadores, deberán entregar a la representación legal de los trabajadores/as, y a la finalización de cada año natural, la relación de contratos por tiempo indefinido y la relación de contratos temporales, con expresión de su modalidad, con el fin de calcular los porcentajes a los que se hace referencia.

14.3 Contrato fijo discontinuo:

1. Definición de contrato fijo discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tiempo parcial.

Se pacta expresamente la posibilidad de que el contrato fijo discontinuo se pueda realizar en jornada a tiempo parcial. La jornada mínima diaria será de cuatro horas, que se corresponde a una jornada mínima semanal de veinte horas.

En todo caso, el contrato deberá reflejar los mínimos establecidos en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Llamamiento.

El llamamiento se realizará por centro de trabajo y por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional. La interrupción del contrato se llevará a cabo de forma inversa.

El llamamiento para actividades de temporada por la empresa a la persona trabajadora tendrá un preaviso quince días naturales, con comunicación asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras, desde que la empresa tenga

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

conocimiento del inicio de la actividad. Para el resto de los supuestos el preaviso será de siete días naturales.

El llamamiento se realizará por un medio que deje constancia de su notificación (correo postal certificado, correo electrónico con confirmación de recepción,… etc).

4. Servicios en eventos y similares.

Aquellas empresas que atiendan eventos y similares, ofertarán al personal fijo discontinuo de temporada la posibilidad de realizar dichos servicios extras. La persona con contrato fijo discontinuo de temporada podrá no aceptar dicha oferta, sin efecto alguno sobre su contrato fijo discontinuo de temporada, que mantendrá los derechos y obligaciones sin variación alguna.

La comisión paritaria determinará los supuestos de eventos que pueden considerarse similares, a los efectos de aplicación del párrafo anterior.

5. Extinción del contrato fijo discontinuo.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Cuando hayan trascurrido veinte días naturales desde la fecha en que se hayan iniciado las actividades para las que es contratada la persona trabajadora.

b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

c) Cuando la persona trabajadora se viera precedida por la contratación de otra de menor antigüedad en su mismo grupo profesional. Si posteriormente se produjera el llamamiento, la empresa estará obligada a abonar los salarios correspondientes desde que tuvo que realizarse aquel y hasta la efectiva incorporación de la persona trabajadora.

d) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

En tales supuestos y a partir de las fechas referidas la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente iniciándose el plazo desde la falta de llamamiento o desde que esta se conociese.

6. Censo anual de plantilla fija discontinua.

En cada empresa, por centro de trabajo, se elaborará un censo anual de personal fijo-discontinuo, que deberá ser comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras, y en el que se hará constar la identificación de cada persona fija discontinua, los periodos de actividad fija discontinua desarrollados en los últimos tres años, jornada habitual realizada, grupo profesional y antigüedad laboral.

7. Prioridad para la cobertura de vacantes.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad para la cobertura de vacantes con contrato ordinario de su grupo profesional.

En estos casos la empresa antes de proceder a la contratación de una tercera persona no vinculada a la misma, deberá ofrecer la conversión del contrato fijo discontinuo en contrato indefinido ordinario, sin merma de la jornada laboral desarrollada. La persona fija discontinua podrá rechazar el ofrecimiento manteniendo su contrato fijo discontinuo. El orden de ofrecimiento se llevará a cabo por antigüedad en la empresa.

8. Bolsa de trabajo y formación.

Se creará un grupo de trabajo posterior a la regulación de los fijos discontinuos en el convenio colectivo para desarrollar este punto.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

9. Formación.

La empresa formará al personal fijo discontinuo en materias directamente relacionadas con su función, así como en materia de Prevención y Riesgos.

Artículo 15. *Dimisiones.*

Las dimisiones de personal, una vez superado el período de prueba, deberán comunicarse por escrito a la empresa con al menos quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados/as perderán un día de salario por cada día de defecto.

En los contratos de duración inferior al año, este preaviso será de al menos diez días. En los niveles ocho, nueve y diez este preaviso será de un mes, salvo que el contrato tenga una duración inferior al año, en cuyo supuesto será de al menos quince días.

CAPÍTULO VI

Organización del trabajo

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores/as, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos.

Podrá aplicarse la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, sin quedar limitada por la pertenencia a un determinado subgrupo profesional.

Ejercerán de límite de dicha movilidad funcional los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada, o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa deberá dotar al trabajador/a de la formación antes referida.

A los/las trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la legislación vigente.

Con carácter excepcional podrá existir la movilidad funcional entre grupos, siempre que la misma se justifique por razones técnicas u organizativas y por el tiempo necesario para su realización, además, en estos casos se deberá abonar el plus de función.

Artículo 17. *Adaptación al puesto de trabajo.*

La empresa, por propia iniciativa o a petición del trabajador/a a través del comité de seguridad y salud, deberá evaluar la adaptación del puesto de trabajo tal como determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), concretamente, el artículo 25 regula la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, en los siguientes términos:

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Asimismo, incluirán en su política de prevención de riesgos y salud laboral, la discriminación por LGTBIfobia entre los riesgos psicosociales.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias'. A su vez, el reglamento de los Servicios de Prevención (RD/39/1997) en el artículo 4.1 y 4.2.c establece que «La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos. Para ello, se tendrán en cuenta:

a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7.º del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b. La posibilidad de que el trabajador/a que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño/a durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente, la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

a. La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

b. El cambio en las condiciones de trabajo.

c. La incorporación de un/a trabajador/a cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Para ello, el trabajador/a deberá aportar previamente informe médico de la Seguridad Social que deberá ser ratificado por parte de los facultativos médicos de Vigilancia de la Salud y la posterior actuación del técnico del servicio de prevención.

Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los mismos términos y condiciones establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 18. *Regulación del teletrabajo.*

Se acuerda en el marco de Convenio Colectivo de Agencias de Viajes entre la representación de las empresas CEAV y la representación de los trabajadores/as el presente acuerdo de teletrabajo, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2012, y en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, así como en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Ley de Trabajo a Distancia.

18.1 Ámbito de aplicación.

La modalidad de teletrabajo consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, el cual puede realizar su actividad desde su domicilio o en el lugar elegido por la persona trabajadora, utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación, dentro del ámbito de aplicación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia o la que pueda haber en el futuro.

Consiguientemente, la implantación podrá llevarse a cabo en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios dentro de las empresas, cuestión que deberá definirse junto con la RLT y con la limitación en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos de formación en alternancia y formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios, en los que sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica.

18.2 Formalización.

El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará por escrito mediante un acuerdo entre la Empresa y el trabajador en los términos previstos en este documento, siguiendo el modelo general adjunto a este acuerdo, pudiendo ser adaptado por cada empresa, estando las adaptaciones obligadas a reflejar el siguiente contenido de mínimos obligatorios:

– Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
– Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
– Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
– Medios de control empresarial de la actividad y el sistema utilizado para el control del registro horario.
– Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
– Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
– Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
– Duración del acuerdo de trabajo a distancia.
– Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
– Enumeración de los gastos y la cuantificación de la compensación, así como el momento y forma para realizar la misma, según lo pactado en este acuerdo.
– Datos del centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora.
– Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

18.3 Condiciones Laborales.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, que se mantienen en sus términos conforme al Convenio Colectivo de Agencias de Viajes y Acuerdos Colectivos de aplicación en la Empresa, con las regulaciones específicas establecidas en el presente acuerdo derivadas de la prestación de servicios en Teletrabajo.

18.4 Voluntariedad y reversibilidad.

En aquellas empresas que opten por implantar esta modalidad de trabajo, el mismo tendrá carácter voluntario, tanto para el empleado su aceptación, como para la empresa en su ofrecimiento; e igualmente es reversible para ambas partes.

En cuanto a la reversibilidad:

Por parte de la Empresa mediante una decisión razonada y comunicándolo al teletrabajador con un preaviso de 30 días, salvo acuerdo entre las partes.

Por parte del Empleado también se podrá ejercer el derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de 30 días, salvo acuerdo entre las partes.

Si el empleado ejerciese el derecho de reversión, una vez transcurridos los plazos citados en el párrafo anterior, pasará a prestar servicios de manera presencial tal y como venía haciendo con carácter previo a la suscripción del presente acuerdo. Si se trata de una persona teletrabajadora que nunca antes había realizado trabajo presencial esta reversión estará condicionada por la existencia de vacantes de trabajo presencial compatibles con su perfil profesional.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

18.5 Condiciones de implantación.

A) Prestación de servicios de teletrabajo.

El empleado que teletrabaje continuará adscrito formalmente a la misma Unidad y/o centro de trabajo en que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación a teletrabajo, salvo por causa razonada (como pudiera ser el cierre del correspondiente centro de trabajo, etc…). En caso de nuevas incorporaciones, se deberá indicar esta unidad/centro en el contrato de trabajo/teletrabajo.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo, supone que las personas trabajadoras podrán realizar sus funciones de manera no presencial de su jornada laboral, trabajando desde su domicilio o en el lugar elegido por la persona trabajadora. El mínimo de tiempo teletrabajado será con carácter general de dos días a la semana, pudiendo ser ampliable de común acuerdo por ambas partes.

Dadas las características del régimen de teletrabajo, la persona trabajadora durante la realización de su jornada presencial, ocupará un puesto físico de trabajo habilitado a tal fin.

B) Jornada y horarios.

La persona trabajadora realizará su jornada no presencial que constará en su contrato de teletrabajo, en las mismas condiciones que venía prestando con carácter presencial, salvo acuerdo entre las partes. No obstante, el porcentaje de días de teletrabajo podría ser objeto de modificación de acuerdo entre las partes y quedaría reflejado en el correspondiente contrato. El tiempo restante de su jornada laboral, si lo hubiera, deberá ser desarrollado por el empleado en las instalaciones de la Empresa.

Es preciso compaginar un control del teletrabajo con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo en presencia (asistencia a reuniones, cursos, etc…), de tal forma que el teletrabajo no pueda suponer limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo, y siempre que quede razonado y con el preaviso suficiente, la necesidad de asistir de manera presencial al centro de trabajo, incluso cuando el acuerdo con el trabajador sea del 100 % de teletrabajo. En cualquier caso, se tratarán de situaciones excepcionales y limitadas en el tiempo. A tal efecto, cuando la flexibilidad mencionada requiera un cambio sustancial en las condiciones del contrato de teletrabajo firmado, requerirá del acuerdo entre las partes, o aplicar la reversibilidad.

El empresario podrá requerir la presencia física de la persona teletrabajadora en su centro de trabajo asignado, respetando un preaviso mínimo de 48 horas, por motivo justificado que exija la presencia física ineludible del trabajador, a modo de ejemplo: acciones formativas, reuniones, presentaciones, y siempre que el motivo que lo justifica no pueda solucionarse por vía telemática… En estos casos la persona teletrabajadora tendrá obligación de acudir a este llamamiento.

C) Objetivos.

La Empresa deberá comunicar a la persona trabajadora los estándares mínimos de calidad y de ejecución establecidos para el correcto cumplimiento de los servicios prestados. En este sentido, la Unidad a la que figura adscrito el Empleado notificará por escrito a la persona teletrabajadora los indicadores de productividad conforme a los cuales deberá desarrollar sus funciones.

D) Formación.

La Empresa impartirá a la persona trabajadora formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá información y formación en materia de prevención de riesgos, orientadas específicamente al teletrabajo.

Igualmente, será convocado y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización profesional.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

E) Medios y facilidades.

Para la ejecución en exclusiva del trabajo, la Empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora, en concepto de depósito, un equipo informático, así como material de trabajo suficiente de conformidad con los cometidos propios de su puesto y las necesidades de su área o Unidad, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

El mantenimiento del equipo correrá a cargo del servicio de soporte técnico de la empresa.

Asimismo, se facilitarán a la persona trabajadora los programas informáticos y demás software, necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la Empresa. Por su parte, el empleado deberá utilizar de manera correcta y adecuada las herramientas de trabajo facilitadas por la Empresa y aceptar las políticas de uso de las mismas, previamente consensuadas con la representación legal de los trabajadores, e informadas por escrito, pudiendo la Empresa exigirle responsabilidades por la utilización inadecuadas de los mismos o los desperfectos que pudieran ocasionar imputables al trabajador.

La Empresa podrá cualquier momento proceder a su sustitución por otro equipo.

La Empresa entregará el procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

F) Prevención de Riesgos.

En materia de prevención y salud laboral, se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el Real Decreto 488/97, a cuyo efecto se informará al empleado de estas y el empleado declarará tener conocimiento de las mismas.

Durante la situación de Teletrabajo, el Empleado será citado a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la Empresa a sus Empleados.

En el ámbito del CESS se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El desarrollo de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva deberá tener en cuenta los riesgos propios de esta modalidad de trabajo, prestando especial atención a los factores ergonómicos y organizativos.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el apartado H), se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razones de estado civil, edad, según los límites marcados por el artículo 4.2.c del, E.T, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones,

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales. Afiliación o no a un sindicato, por razón e 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.

Igualmente, estarán obligadas a revisar e incluir las características laborales propias de estas personas en los Planes de Igualdad y en las medidas que las Empresas pudieran tener mejorando lo previsto en el presente convenio en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

G) Propiedad intelectual, Protección de datos y derecho a la intimidad.

La propiedad intelectual de los programas informáticos y de comunicación objeto de transferencia se regirá por lo que dispone el texto refundido de la Ley de Propiedad intelectual (RDL 1/1996, de 12 de abril, modificado por la Ley 5/1998, de 6 de marzo de 1998, que incorpora al derecho español la Directiva 96/9/CE del Parlamento Europeo y de su Consejo, de 11 de marzo de 1996, sobre la protección jurídica de las bases de datos.

Las personas trabajadoras reconocen que todos los derechos derivados de la propiedad intelectual, programas de ordenador y cualquier otra actividad obra, trabajo o creación están sujetas a dicho régimen jurídico, tanto en lo referente a la titularidad, como a los derechos de explotación de los mismos, que pueda realizar sobre la base de la relación laboral y durante la vigencia de su situación en régimen de teletrabajo, son propiedad exclusiva de la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, y demás normas legales aplicables.

Por lo que se refiere a los ficheros que contengan datos de carácter personal, se estará a lo que disponga el Reglamento de Seguridad que desarrolla el artículo 9 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, garantizando el derecho a la intimidad y protección de datos.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa podrá especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijada por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

H) Control y auditoría.

La Empresa podrá realizar los controles remotos oportunos, siempre que exista un protocolo previo debidamente comunicado a la RLT y a las propias personas trabajadoras, con objeto de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte de las personas trabajadoras.

I) Compensación y gastos.

Las cantidades que vienen cobrándose en el concepto de Plus Transporte y a pesar de no tener ese gasto del cual es cantidad compensatoria, se seguirán cobrando en las mismas condiciones.

La citada cantidad tiene por objeto compensar a las personas teletrabajadoras por aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de teletrabajo. El concepto pasará a denominarse Plus Transporte/Teletrabajo.

El trabajo a distancia requerirá de un lugar en que lleve a cabo el teletrabajo con los medios físicos y ambientales, así como de suministros, adecuados al trabajo a desarrollar, incluidos los elementos muebles y conexión a internet, que tendrán que cumplir con lo establecido en la normativa vigente en cada momento en materia de prevención de riesgos laborales. Todos los gastos que por ello se ocasionen serán asumidos directamente por el trabajador, y la empresa compensará al trabajador por tales gastos con el abono de una compensación a tanto alzado establecida en el denominado «Plus de Transporte/Teletrabajo».

En concreto con la compensación establecida en el denominado «Plus de Transporte/Teletrabajo la empresa compensará al trabajador los siguientes gastos: i) espacio físico que reúna las condiciones ambientales adecuadas para el desempeño del trabajo encomendado, ii) mesa, silla y reposapiés, iii) los consumos energéticos (incluida la climatización) y gastos derivados de los mismos, y iv) conexión suficiente y consumo a internet.

La empresa, por su parte, facilitará a las personas teletrabajadoras los medios, tecnológicos y ofimáticos, necesarios para un eficiente desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo.

Los medios que la empresa facilitará al teletrabajador son, de forma enumerativa y no limitativa, en función del trabajo que tenga que desarrollar, i) ordenador portátil, ii) software necesario, iii) ratón, iv) auriculares, v) acceso a las aplicaciones y webs de la empresa necesarias para realizar el cometido encomendado y estar adecuadamente conectado con la empresa y con los demás miembros del equipo de trabajo, y vi) los consumibles necesarios para desarrollar el trabajo encomendado, etc… Los medios anteriores variarán en función de las características propias del puesto de trabajo y de la posible normativa vigente.

En el supuesto de que, en el desarrollo de sus funciones, la persona trabajadora deba realizar viajes de trabajo, serán a cuenta de la Empresa los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención en que incurriera, de conformidad con la normativa vigente en el Convenio Colectivo de Agencias de Viajes. Todos los gastos de desplazamiento al centro de trabajo en el que se encuentre adscrito la persona trabajadora que éste tenga que realizar serán a su costa, con independencia del lugar que haya elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

18.6 Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

La empresa ha de garantizar el respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

18.7 Derecho a la desconexión digital en teletrabajo.

Se establece la necesidad de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante el cumplimiento minucioso en lo concerniente a los tiempos de trabajo y a los mínimos períodos de descanso necesario, además de una conveniente organización y utilización de los recursos tecnológicos para la prestación del trabajo que garantice el derecho al descanso y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las empresas elaborarán protocolos, instrucciones, guías y un plan acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC que evite el riesgo de fatiga informática, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

18.8 Comisión de Seguimiento.

Dada la novedad y complejidad de la materia se establece que el seguimiento e interpretación del contenido del presente acuerdo, será competencia de la Comisión Mixta Paritaria.

Asimismo, en el seno de las Empresas se podrá constituir una Comisión para la implantación y seguimiento del teletrabajo. Esta comisión tendrá carácter paritario y contará con representantes de la Empresa y de la RLT. El funcionamiento de dicha comisión será el acordado por las partes; no obstante, habrá la obligación de celebrar una reunión trimestral.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 19. *Derecho a la desconexión digital.*

La Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre) establece el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital en el ámbito laboral, en los siguientes términos:

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.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 20. *Registro de Jornada.*

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 21. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá acordar la movilidad geográfica obligatoria si existiesen razones técnicas, organizativas, económicas o productivas que así lo justifiquen. En tales supuestos, deberán tenerse en consideración, a la hora de trasladar obligatoriamente a los trabajadores/as, los siguientes criterios:

– Que no sea necesaria su presencia en el centro de trabajo de procedencia.

– Que reúna el nivel profesional y cualificación necesaria para desempeñar las funciones del puesto de destino.

– Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.

– De ser posible, y reunirse las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente a los trabajadores/as con menos antigüedad.

– Tendrán preferencia para permanecer en su puesto de trabajo los empleados/as con obligaciones familiares y aquellos/as que ostenten la condición de representantes de los trabajadores/as.

En todos los supuestos de traslados forzosos, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores/as con carácter previo su decisión. En lo demás, se observarán los requisitos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Por lo que se refiere a la compensación por gastos a abonar al trabajador/a por causa del traslado forzoso, de ser necesario el cambio de residencia, la empresa deberá cubrir los gastos relativos a vivienda, mudanza y traslado de enseres.

En los supuestos de desplazamiento el trabajador/a tendrá derecho a la compensación de los gastos que se originen por tal motivo.

En los supuestos de traslado forzoso con cambio de residencia y en los de desplazamiento por un período superior a tres meses, el trabajador/a tendrá derecho a que la empresa le abone los gastos de transporte y viaje con el fin de que, al menos un fin de semana cada mes, pueda desplazarse a su lugar de residencia de origen.

El traslado voluntario será solicitado por escrito y, si fuesen varios los trabajadores/as que solicitaran la misma vacante, se seguirá un turno de antigüedad en el cargo. Solamente se concederá al personal fijo y para vacantes que se puedan cubrir con su nivel profesional.

Los traslados que solicite el personal de la península que estuviera destinado en Ceuta, Melilla, Islas Canarias o Islas Baleares, permaneciendo en ellas más de cinco años, se atenderán con preferencia absoluta para las poblaciones de la península que deseen.

El personal que fundamente la petición de su traslado en el hecho de reunirse con su cónyuge o conviviente, tendrá derecho preferente, siendo obligatoria su concesión siempre que exista vacante y el trabajador/a reúna una antigüedad superior a cinco años, en empresas con plantilla superior a cien trabajadores/as.

Asimismo, se recomienda como criterio la reubicación sistemática y voluntaria de los trabajadores/as en los centros de trabajo más próximos a su domicilio.

Artículo 22. *Permutas.*

Los empleados/as de la misma empresa destinados en localidades distintas que pertenezcan al mismo grupo profesional, podrán concertar permuta de sus puestos a reserva de lo que libremente decida la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Si la permuta se efectúa, los interesados/as no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado ni dietas.

Si la empresa deniega la permuta deberá informar de ello a la RLT junto con las razones que justifiquen esta decisión.

CAPÍTULO VII

Jornada, horario, descansos, vacaciones, licencias y traslados

Artículo 23. *Jornada y horario.*

23.1 Jornada. La jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientas cincuenta y dos horas (1.752) de trabajo efectivo, en cómputo anual.

El descanso entre jornadas será al menos de 12 horas y la jornada máxima diaria de nueve horas. La jornada diaria de trabajo podrá realizarse de forma continuada o partida; cuando ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria. Esta interrupción tendrá una duración mínima de 15 minutos y máxima de tres horas.

Sobre la base de fomentar medidas tendentes a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as sujetos al presente convenio, aquellos trabajadores/as cuya jornada reducida al amparo de lo dispuesto en el artículo 37.4, 5, 6 y 8 del Estatuto de los trabajadores sea superior a seis horas continuadas al día, su descanso durante la misma, que no será superior a quince minutos, se considerará tiempo efectivo de trabajo.

23.2 Descansos y libranzas. El descanso mínimo semanal será de un día y medio ininterrumpido que se disfrutará, como regla general, el día completo del domingo y el

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

resto, en el sábado anterior o lunes siguiente, respetando la jornada ordinaria anual. En los servicios receptivos de agencias de viajes cuando las razones organizativas o productivas así lo exijan, esta regla general se considerará tiempo de trabajo ordinario, por lo que estos trabajadores/as tendrán derecho a descanso compensatorio equivalente.

Con efecto de excepción a la regla general expresada en el párrafo anterior, los trabajadores/as que presten servicio en los centros de trabajo ubicados en grandes superficies comerciales, o zonas de especial interés turístico y en las épocas del año en las que se produzca un aumento coyuntural o estacional de la demanda de servicios, así como aquellos trabajadores/as que estén afectados por los festivos de apertura autorizada por las comunidades autónomas, se les garantizará, como mínimo, dos domingos de descanso al mes, así como el descanso compensatorio equivalente a las horas trabajadas en dichos días.

23.3 Trabajo en festivos. La prestación de servicio realizada en domingo y/o festivo, a jornada completa, en los términos anteriormente descritos, tendrá una retribución adicional en concepto de compensación económica por dicha prestación de servicio. Se abonará en el recibo de salarios del mes siguiente, en concepto de Plus de Festivos, por importe de 51,50 euros. A partir del séptimo domingo y/o festivo trabajado en cada año natural recibirá la cantidad de 57,68 euros. En caso de no realizar la jornada completa se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores/as que presten de forma habitual servicios receptivos, cualquiera que sea el lugar de desempeño de esta actividad (aeropuertos, puertos, estaciones de tren/autobuses, etc…), quedan exceptuados de la retribución adicional establecida para la prestación de servicio realizada en domingo y/o festivo.

Atendiendo a las características de cada empresa, la distribución anual de los domingos y/o festivos, así como las compensaciones económicas expresadas en el párrafo anterior, podrán verse modificadas, respetándose en todo caso los mínimos anteriores, mediante acuerdo con la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, o con los propios trabajadores/as en caso de no existir representación de los mismos.

Aquellos trabajadores/as contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo que no tuvieran previsto en su contrato o pacto posterior la obligación de trabajar en domingo y/o festivo, mantendrán tal derecho como condición personal más ventajosa.

Aquellos trabajadores/as que tuvieran un régimen especial de trabajo y compensación por ser zona de especial interés turístico declarada oficialmente, mantendrán tal derecho como condición personal más ventajosa.

El señalamiento de los domingos y festivos a trabajar por cada trabajador/a se realizará como fecha máxima el día 1 de marzo del año en curso.

En caso de aperturas de domingos o festivos no previstas por falta de conocimiento y no fuera posible su programación antes del 1 de marzo, se comunicará al trabajador/a con la mayor antelación posible acumulándose el descanso compensatorio por dicho domingo o festivo trabajado a vacaciones o unido a otro festivo o domingo sin obligación de trabajar y a elección del trabajador/a.

23.4 Días de libranza adicionales. Los días 24 y 31 de diciembre y el Sábado Santo se considerarán de libranza para el personal. No obstante, cuando por razones organizativas o productivas se trabajen dichas fechas, los trabajadores/as afectados tendrán derecho al descanso compensatorio.

23.5 Horario. El horario de cada centro de trabajo, así como el de los trabajadores/as adscritos a los mismos será acordado entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as o los trabajadores/as, de común acuerdo. La distribución de la jornada, se efectuará por centro de trabajo con el fin de acercar lo máximo posible la prestación del trabajo a las específicas necesidades de cada unidad productiva. Los horarios de trabajo anuales por centro de trabajo habrán de confeccionarse con fecha límite el último día del mes de febrero de cada año natural. El

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

horario anual y el calendario anual, una vez acordados, habrán de ser difundidos en el seno de cada centro de trabajo afectado para su debida publicidad y conocimiento por parte de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as deberán conocer los horarios de trabajo y días libres individuales como muy tarde el día 28 febrero. El empresario podrá cambiar esta planificación cuando sobrevengan causas organizativas imprevistas y debidamente justificadas, y lo comunicará al trabajador/a afectado con la máxima antelación posible a fin de no perjudicar su derecho de conciliación, dentro de los límites establecidos en la normativa legal vigente.

Los trabajadores que presten servicio a turnos tienen derecho a que estos les sean comunicados con una antelación mínima de treinta días.

En el ámbito de la empresa se podrán negociar con la RLT acuerdos en materia de distribución de jornada, horario y descansos con el alcance y efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Trabajo nocturno.*

Se fija un Plus de Trabajo Nocturno de un 40 % del salario base más antigüedad. Con independencia y respecto a lo previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con el Plus de Trabajo Nocturno previsto en este artículo, el tiempo de trabajo comprendido entre las 22:00 horas y las 07:00 horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno de 22:00 horas a 07:00 horas fuera inferior a tres horas, se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas fueran de tres horas o más, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Este plus afectará a todos los trabajadores/as salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 25. *Trabajo a tiempo parcial.*

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

Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

Formalización: en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

25.1 Horas complementarias: se considerarán horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. El empresario/a sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico formalizado por escrito entre trabajador/a y empresa respecto a las mismas en el contrato. Se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual y no podrán exceder del 50 % de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no excederá del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial.

La concreción de las horas complementarias deberá comunicarse al trabajador/a con un preaviso mínimo de quince días.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

25.2 Retribución: será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.

En el caso de jubilación parcial, será compatible la retribución del trabajador/a que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias las de trabajo efectivo que excedan de la jornada ordinaria anual de trabajo según lo recogido en el artículo 23.1 del vigente del presente convenio colectivo.

Con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias en momentos puntuales de necesidad: entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate: realización dentro de los límites señalados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. En materia de cotización a la Seguridad Social habrá de estarse a la normativa vigente en cada momento.

Las horas de trabajo que superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores, en casos de modalidades o duraciones contractuales inferiores a la anterior, tendrán la consideración de extraordinarias. Las horas extraordinarias y por fuerza mayor serán retribuidas con un incremento del 80 % sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Las realizadas en días festivos se incrementarán en un 100 % sobre la misma base. De común acuerdo con los trabajadores/as afectados o los/as representantes de los trabajadores/as, se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso incrementados en los respectivos porcentajes antes citados.

La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados/as de personal y delegados/as sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los/as representantes legales de los trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Los trabajadores/as adscritos a este convenio tendrán derecho a treinta días naturales o veintidós días laborales, previo acuerdo con la RLPT en cada empresa, de vacaciones anuales retribuidas o la parte proporcional en contrato inferior al año de duración.

Con suficiente antelación, el empresario/a y los trabajadores/as o sus representantes, establecerán el calendario anual de vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, de forma tal que el trabajador/a conozca las fechas que le corresponden, al menos, con dos meses de antelación del comienzo de las mismas. Se establecerá un sistema rotatorio para la fijación del período de vacaciones. La fijación de los períodos de disfrute se efectuará en el ámbito de cada empresa mediante la elaboración de los oportunos calendarios, de común acuerdo con la representación de los trabajadores/as o, en su defecto, con los trabajadores/as. Este calendario habrá de ser acordado con fecha límite el último día del mes de octubre del

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

año anterior, y se le dará la necesaria publicidad para el conocimiento por parte de los trabajadores/as de cada centro de trabajo.

La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los/as representantes de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los de vacaciones escolares.

No se computarán como disfrutados los días festivos nacionales, autonómicos o locales, el Sábado Santo y los días 24 y 31 de diciembre, que coincidan con el período total de vacaciones anuales, debiendo acumularse su descanso al período vacacional.

Cuando el empresario/a obligue al trabajador/a a realizar un viaje promocional, en ningún caso podrá el trabajador/a ver reducido su periodo de vacaciones anual, o cualquier otro de los días de descanso a los que tenga derecho, siendo los días empleados considerados como tiempo de trabajo efectivo. En consecuencia, con lo anteriormente señalado, en el caso de que la empresa realice ofrecimiento de viaje promocional, con carácter voluntario para el trabajador/a, la duración del mismo podrá ser deducida del periodo vacacional.

Para computar el período de treinta días de vacaciones anuales retribuidas al que se refiere el párrafo primero de este artículo, deberá tenerse en cuenta que, dentro de dichos treinta días, estarán comprendidos necesariamente cuatro sábados y cuatro domingos, independientemente de que las vacaciones se disfruten por periodo completo o de forma fraccionada.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 38.3 ET que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que corresponda, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año en que se haya originado la incapacidad.

Las horas anuales máximas de trabajo son 1.752 horas. Los trabajadores/as que por programación, calendario o jornada habitual realicen un número de horas que exceda de esas 1.752 en cómputo anual, tendrán como compensación el equivalente de horas de exceso en días de descanso adicionales, que podrán ser acumulados al periodo vacacional. La forma de disfrutar estos días se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, o representantes legales de los trabajadores/as si existieran, pudiendo excluirse del mismo el periodo de temporada alta. En caso de jornadas reducidas por las causas recogidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará como jornada máxima el porcentaje que corresponda de las 1.752 horas, por lo que recuperará las horas que correspondan en días de descanso adicional.

CAPÍTULO VIII

Licencias y permisos

Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

a) Matrimonio o pareja de hecho: 16 días naturales. Si el día de la boda o constitución de la pareja de hecho es laborable, el permiso de iniciará ese mismo día (o en el día anterior si así lo decide la persona beneficiaria); si ese día es no laborable (festivo o de descanso semanal del contrayente), el cómputo de este permiso empezará el primer día laborable después del hecho causante. El permiso se disfrutará en un periodo de 16 días naturales.

b) Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales que se contarán desde el primer día laborable posterior al

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal. Nunca serán menos de 2 días laborables o 4 si hubiera desplazamiento.

c) Fallecimiento de hermanos/as: 3 días naturales. Se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal. Nunca serán menos de 2 días laborables o 4 si hubiera desplazamiento.

d) Fallecimiento de abuelos/as y nietos/as: 2 días laborables o 4 si hubiera desplazamiento. Se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal.

e) Enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales. Se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal.

f) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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.

Esta licencia se disfrutará, en todo caso, en días laborables. Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.

g) Para el cumplimiento de deberes públicos, acudir al notario, la renovación de permisos de trabajo, residencia, pasaporte: el tiempo indispensable cuando la cita coincida en el horario laboral.

h) Exámenes para la obtención de un título académico: el tiempo indispensable con un límite de 10 días retribuidos al año.

i) Cambio de domicilio: por traslado de domicilio habitual, cuando el mismo este dentro de la misma localidad de residencia, 1 día. En el caso de que dicho traslado se realice fuera de la localidad de residencia, 2 días.

j) Boda de padres, hijos/as o hermanos/as, incluso con parentesco político: el día de la boda.

k) Tiempo imprescindible para consultas médicas o pruebas diagnósticas del propio trabajador/a: hasta 3 veces al año.

l) Tiempo imprescindible para acompañar a descendientes en edad pediátrica, a cargo del trabajador, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: hasta 3 veces al año.

m) Tiempo imprescindible para acompañar a ascendientes dependientes, a cargo del trabajador, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: hasta 3 veces al año.

n) Tiempo imprescindible para el examen del carnet de conducir.

o) 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. Se puede disfrutar en horas y tendrá un límite de 4 días laborables al año.

p) El tiempo indispensable para realizar los actos preparatorios de donación de órganos o tejidos.

q) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Si el hecho causante del permiso retribuido coincide con el periodo vacacional no se aplicarán los criterios pactados en este acuerdo.

En el supuesto de que se produzcan modificaciones en la doctrina o en las leyes sobre el disfrute de las licencias retribuidas, las partes estarán a resultas de la misma.

En el seno de las empresas se podrá pactar su disfrute en días no consecutivos.

Se considera desplazamiento todo aquel que sea fuera de la provincia de residencia. En el caso de las Islas Canarias y de las Islas Baleares también se considerará desplazamiento cuando el traslado se realice entre Islas, aunque sea dentro de la misma Provincia.

A los efectos del presente artículo, y según lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a consanguinidad y afinidad, la familia política se equiparará a la familia biológica.

En todos los casos habrá de justificarse debidamente el motivo del permiso y las circunstancias excepcionales que en el mismo concurran.

A los efectos del presente convenio colectivo, se reconoce a las parejas de hecho legalmente constituidas, los mismos beneficios que a las de derecho. En todo caso, el permiso de matrimonio o de pareja de hecho, únicamente se disfrutará una vez, siempre que sea con la misma persona, cualquiera que sea la forma de unión, civil o religiosa.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho al acceso y disfrute de los permisos estipulados en el presente artículo en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género y atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales.

Artículo 29. *Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a solicitar y las empresas estarán obligadas a conceder permisos sin sueldo o licencias no retribuidas siempre que concurran los siguientes requisitos:

29.1 Licencias no retribuidas:

– Que el trabajador/a tenga una antigüedad en la empresa de al menos dos años.

– Que el trabajador/a no haya hecho uso de otra licencia no retribuida en los dos años anteriores.

– Que el periodo de licencia no retribuida solicitado sea superior a 15 días e inferior a cuatro meses, siempre con carácter consecutivo.

– Que el trabajador/a preavise a la empresa, al menos, un mes antes de la fecha de inicio de la licencia.

– Que los días de licencia solicitados no concurran con los periodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.

29.2 Permisos sin sueldo:

– Que el trabajador/a tenga una antigüedad en la empresa de al menos un año.

– Que el trabajador/a no haya disfrutado de otro permiso sin sueldo en los 12 meses anteriores.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

– Que el periodo de permiso solicitado no sea superior a 15 días, disfrutados de forma continuada.

– Que el trabajador/a preavise a la empresa, al menos, 15 días antes de la fecha de inicio del permiso.

– Que los días de permiso solicitados no concurran con los periodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.

– En caso de coincidencia con las vacaciones reglamentarias de otros trabajadores/as de la misma oficina, área o departamento del/la solicitante, éstas prevalecerán sobre el permiso sin sueldo.

En el caso de que alguno o algunos de los aspectos señalados en el párrafo anterior no tengan cumplimiento efectivo, deberá existir acuerdo entre trabajador/a y empresa para la concesión de la licencia no retribuida o el permiso sin sueldo.

En el seno de las empresas se podrán negociar condiciones más beneficiosas con la representación de los trabajadores/as o con los trabajadores/as de no existir representación.

Tanto la licencia como el permiso comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo de las previstas en el artículo 45.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Suspensiones y excedencias

Artículo 30. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y el reingreso deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

30.1 Excedencia voluntaria:

El trabajador/a con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria.

Excedencia voluntaria es aquella que se concede por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito con una antelación mínima de 30 días y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a 20 días.

La no concesión de esta excedencia estará basada en alguna de las siguientes causas:

a) No alcanzar la antigüedad mínima de un año en la empresa.

b) Haber disfrutado de otra excedencia del mismo tipo en los 4 años anteriores desde el final de la anterior excedencia.

c) Destinar el tiempo de la excedencia para trabajar en otra empresa de este sector.

Una vez en situación de excedencia voluntaria, en el caso de que el trabajador/a solicitase la reincorporación a la empresa antes de que finalice el periodo de excedencia concedido o no exista vacante de su grupo profesional, y siempre que la empresa haya expresado por escrito su negativa a dicha incorporación, el trabajador/a se verá liberado de la prohibición de incorporarse a otra empresa del sector.

Si el trabajador/a no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo en la empresa.

En los casos en que no exista vacante en el nivel profesional del trabajador/a, la empresa se lo comunicará por escrito.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

El trabajador/a que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su nivel profesional. Si la vacante producida fuera de nivel inferior al suyo podrá optar, entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su nivel.

30.2 Excedencia forzosa por cargo sindical o público:

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa los trabajadores/as que ejerzan las funciones sindicales o cargo público de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador/a excedente tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en la función desempeñada.

30.3 Excedencia voluntaria con reserva de puesto:

El trabajador/a con una antigüedad en la empresa igual o superior a 12 meses, podrá solicitar una excedencia voluntaria con derecho a reincorporación en un puesto del mismo nivel salarial. Esta excedencia tendrá una duración de un año, no pudiendo existir, salvo pacto en contrario, prórroga alguna del periodo de tiempo inicialmente solicitado. El trabajador/a deberá preavisar por escrito a la empresa con al menos 30 días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia, y en dicho escrito deberá constar alusión expresa al presente artículo.

La finalidad principal del ejercicio de esta excedencia por parte del trabajador/a será la de ampliar su formación. Asimismo, se considerará como formación a este respecto, los periodos de estancia en el extranjero superiores a seis meses dentro del periodo del año de excedencia. A tal efecto, el empresario/a podrá solicitar en el momento de la petición de reincorporación del trabajador/a acreditación documental de los estudios realizados durante dicho periodo o justificación de la estancia en el extranjero. En el supuesto de que el trabajador/a no pudiese justificar la realización de estos estudios o de la estancia en el extranjero correspondiente, perderá el derecho a la reserva automática conservándose el derecho de reincorporación establecido para la excedencia voluntaria.

Esta excedencia, en ningún caso, podrá solicitarse para trabajar en otra empresa vinculada por el ámbito del convenio colectivo del sector estatal de agencias de viaje; con el fin de acreditar fehacientemente este hecho, cuando el trabajador/a solicite su reincorporación, deberá aportar certificado de vida laboral. En el supuesto de que el trabajador/a hubiese prestado servicios en otra empresa vinculada por este convenio perderá su derecho a la reincorporación.

Asimismo, no podrán coincidir en el disfrute de este derecho el 34 % o más de los trabajadores/as pertenecientes al mismo centro de trabajo, unidad productiva, oficina o departamento. En este caso el trabajador/a podrá solicitar la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T.

Para la reincorporación en el puesto de trabajo, el trabajador/a deberá solicitarlo por escrito, con treinta días naturales de antelación a la fecha de la terminación de la excedencia, estando la empresa obligada a la readmisión del trabajador/a al finalizar dicho periodo. Si el trabajador/a no solicita su reincorporación en el plazo marcado se entenderá que causa baja voluntaria en la empresa.

Salvo pacto en contrario, no procederá la reincorporación del trabajador/a en situación de excedencia hasta que no se haya agotado íntegramente el periodo solicitado por el trabajador/a.

No podrá ser ejercitado este derecho por el mismo trabajador/a, hasta que no hayan trascurrido cuatro años de la incorporación a la empresa desde el término de la excedencia recogida en este artículo. El periodo de tiempo de duración de esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.

Terminada la excedencia regulada en este artículo, el trabajador/a podrá optar por acogerse a la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T., en este último caso, el trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

vacantes de igual o similar nivel al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa. Para ejercer este derecho el trabajador/a igualmente deberá solicitarlo por escrito treinta días naturales antes de finalizar el periodo de excedencia.

Podrán acogerse a la excedencia regulada en este artículo los trabajadores con niveles profesionales comprendidos entre el 1 y el 5 (ambos inclusive). El resto de los niveles, dado su mayor grado de responsabilidad únicamente podrán acogerse a este derecho previo acuerdo con la empresa.

CAPÍTULO X

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 31. *Principios generales.*

Se entienden como reducciones de jornada por voluntad unilateral del trabajador/a sin mantener la retribución los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo prematuro u hospitalización a continuación del parto: máximo 2 horas diarias (artículo 37.5 TRLET).

b) Guarda legal y cuidado directo de un menor hasta los 12 años: reducción de la jornada diaria de entre 1/8 y la ½ de la jornada (artículo 37.6 TRLET).

c) Guarda legal y cuidado directo de una persona con movilidad reducida que no desempeñe actividad retribuida: reducción de la jornada diaria de entre 1/8 y la ½ de la jornada (artículo. 37.6 TRLET).

d) Cuidado directo de cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida: mínimo 1/8 y máximo ½ de la jornada (artículo 37.6 TRLET).

e) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente por cuidado, durante hospitalización y tratamiento continuado afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente (RD 1148/2011).

f) Trabajadores/as víctimas violencia de género o terrorismo (artículo 37.8 TRLET).

Con todo ello, el trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 34.8 TRLET). A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 32. *Nacimiento y cuidado del menor.*

32.1 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, según el reparto recogido en el articulo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En caso de parto múltiple se ampliará en una semana más por cada hijo/a partir del segundo, para cada progenitor. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

En lo relativo al periodo de suspensión de contrato antes señalado, a la situación de riesgo por embarazo o lactancia natural se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

32.2 Nacimiento.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. Los 11 restantes el progenitor distinto de la madre biológica las podrá disfrutar de manera continuada o interrumpida, en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, durante el primer año de vida del hijo/a.

En caso de parto múltiple el permiso de nacimiento, se ampliará una semana más por cada hijo/a, a partir del segundo para cada progenitor. En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogida de hijos/as con discapacidad dicho permiso se ampliará una semana más.

En caso de nacimiento el trabajador/a percibirá del INSS las prestaciones económicas correspondientes en pago directo. Asimismo, se estará a lo que establezcan las leyes en cada momento en caso de modificación de la duración máxima de la suspensión.

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

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

Artículo 33. *Lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al comienzo o al final de la jornada de trabajo con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas; la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Corresponderán los días laborables que salgan de computar una hora diaria de permiso desde la reincorporación de la persona progenitora hasta que el bebe/s tenga 9 meses, excluidos los periodos de vacaciones, divididos entre la jornada diaria de la persona trabajadora solicitante de dicho permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres y mujeres con independencia de su estado civil, orientación sexual y diversidad familiar. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa que deberá comunicar por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 34. *Excedencia por cuidado de hijos/as.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como la guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste/a o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante los dos primeros años de excedencia 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. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Para un solo período de hasta tres años de excedencia por las causas citadas, cuando razones de salud del hijo/a o de la madre así lo justifiquen, la misma tendrá carácter de forzosa durante dicho período.

La incorporación, en ambos casos, deberá producirse dentro del mes siguiente a contar desde la fecha de extinción de dicha situación, siempre que se haya comunicado el reingreso por escrito con al menos 30 días de antelación a su vencimiento, entendiéndose, en caso contrario, el desistimiento y dimisión del trabajador/a.

En ambas situaciones, sólo en el caso de que dos trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y sólo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la misma debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Artículo 35. *Excedencia por cuidado de familiares.*

El trabajador/a tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, de duración no superior a dos años, por cuidado de cónyuge o pareja de hecho y familiares hasta 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/as y no desempeñen actividad retribuida. Durante los dos años de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En los casos que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada, se estará a lo dispuesto en las excedencias para cuidado de hijos/as del párrafo anterior.

Artículo 36. *Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares.*

36.1 Reducción de jornada por guarda legal y cuidados de familiares.

El trabajador/a podrá acogerse a una situación de reducción de jornada por razones de guarda legal, por cuidado directo de un/a menor de doce años y/o por razones de guarda legal de una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 período de reducción de jornada, tanto en la reducción de jornada por guarda legal como por cuidado directo de un familiar, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

preavisar al empresario/a con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el supuesto de que varios trabajadores/as de un mismo centro de trabajo o departamento se acogieran a las medidas contempladas en la legislación vigente sobre reducción de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajador/a y empresa el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios. En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores/as, tendrá preferencia para la elección aquel que primero ejercite la reducción de jornada basada en estas causas.

En cuanto a la reducción de jornada, las partes intentarán promover el acuerdo; no obstante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y particularmente en los artículos 37.6 del E.T., en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

No obstante, según lo dispuesto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de la empresa y a través de la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores/as, se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a la que se refiere el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

36.2 Licencia/permiso por guarda legal.

Se podrá solicitar por razones de guarda legal de menores de 12 años o personas con discapacidad, de acuerdo con los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Se podrán alcanzar acuerdos en el seno de las empresas para intentar conciliar el ejercicio de este derecho y a su vez garantizar el correcto desarrollo de la actividad empresarial durante todas las horas de servicio.

Artículo 37. *Víctima de violencia de género, en el ámbito familiar, de diversidad de género y del terrorismo.*

37.1 Traslado o cambio de centro de trabajo. La trabajadora o el trabajador víctima de este tipo de violencia que se vea obligada/o a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o el trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que pudieran producirse en el futuro.

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

Terminado este período, la trabajadora o el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

37.2 Suspensión del contrato. La trabajadora o trabajador que se vea obligada/o a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de éste tipo de violencia, tiene derecho a decidir la suspensión de su contrato de trabajo con derecho a la reserva de puesto de trabajo; 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

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

suspensión. En este caso, el juez/a podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

37.3 Reducción de jornada. El trabajador/a víctima de este tipo de violencia tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 38. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del trabajador/a por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

– Salario base.
– Gratificaciones extraordinarias.
– Plus Transporte/Teletrabajo.
– Complemento «ad personam».
– Plus de festivos.
– Plus NOL.
– Plus funcional, en aquellas empresas que lo tengan expresamente establecido. Tal complemento tendrá el carácter de no consolidable habida cuenta de que su devengo y percepción depende exclusivamente del puesto de trabajo asignado al trabajador/a. Se incluyen dentro de este complemento, entre otros, los denominados «plus de cargo», «plus de jefatura», «plus de responsabilidad y/o dedicación», «plus de puesto», «plus de dirección», «plus de cargo jefatura» y «plus de destino».

La empresa podrá consensuar con el trabajador/a o con la RLT el abono de los conceptos salariales de carácter variable a lo largo de las 12 mensualidades del año.

El incremento salarial correspondiente se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero y exigibles una vez publicado el convenio en el BOE, serán:

– 2025: 3 %.

Los atrasos generados por esta subida, a la fecha de publicación en el BOE, podrán abonarse en un plazo de 2 meses, desde la misma.

Artículo 39. *Salario base.*

Los salarios base mensuales, por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 7 serán los siguientes:

Nivel	Salario base 2025 (3 %) – Euros
10	1.991,68
9	1.827,24
8	1.676,36
7	1.537,96
6	1.464,72
5	1.394,97

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Nivel	Salario base 2025 (3 %) – Euros
4	1.328,53
3	1.218,84
2	1.118,19
1	1.025,88

Cuando las empresas abonen los salarios mediante cheques bancarios, procurarán librar tales instrumentos de pago sobre entidades bancarias de la máxima proximidad posible al centro de trabajo y, en el supuesto de que el horario de los trabajadores/as coincida con el bancario, se concederá a los mismos el tiempo necesario para hacer efectivo tal instrumento de pago, pero garantizando en todo caso la continuidad del servicio, de forma que no se produzca una salida masiva y simultanea de los trabajadores/as, procurando que las respectivas oficinas o departamentos queden siempre atendidos. Cuando se opte por efectuar el pago por transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta o libreta se produzca en la fecha habitual de pago.

Artículo 40. *Gratificaciones extraordinarias.*

Cada persona trabajadora tendrá derecho a percibir cuatro gratificaciones extraordinarias al año, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, por una cuantía equivalente a una mensualidad de los salarios que viniera percibiendo por los conceptos de salario base y complementos personales del trabajador (plus personal, antigüedad, plus de función, plus nol y complemento «ad personam»), y quedando excluidas cuantas retribuciones variables y aquellas de devengo superior al mes que pueda percibir por cualquier concepto, tales como comisiones, incentivos, bonus o plus de actividad. Se harán efectivas el día 30 de cada mes correspondiente.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador/a que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

La empresa podrá prorratear, de forma colectiva, a todo el personal de su plantilla, y previo acuerdo con la RLPT, si la hubiera o con las personas trabajadoras en ausencia de ésta, el abono de alguna/s o todas las gratificaciones extraordinarias en 12 o 14 mensualidades. Asimismo, la empresa podrá pactar individualmente con cada trabajador/a, que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Artículo 41. *Pluses.*

41.1 Plus de transporte/Teletrabajo.

En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores/as, así como en su caso, los derivados de la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo percibirán las siguientes cantidades:

11 Pagos	Plus 2025 transporte/teletrabajo – Euros
Todos los niveles.	129,18

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Estas cantidades serán abonadas mensualmente, en 11 pagos de la misma cuantía, junto con los salarios correspondientes. La empresa podrá prorratear, previo aviso, el abono del plus transporte/teletrabajo a lo largo de las 12 mensualidades del año. (118,42 euros).

Este importe se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de los conceptos retributivos, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

Este importe no es proporcional a la jornada, por lo que no podrá verse reducido en los casos de trabajadores que ejerciten su derecho a la reducción de jornada reconocida en el artículo 36 o que tengan un contrato a tiempo parcial.

41.2 Plus de funciones (ligados al puesto de trabajo).

Tendrán derecho a la percepción de este plus aquellos trabajadores/as que voluntariamente y a propuesta de la empresa realicen funciones distintas y adicionales a las prevalentes a su grupo y nivel que venían realizando, o de aquellas que pudiesen especificarse en su contrato laboral.

Se detallará en la nómina, en la columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «plus de función».

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los trabajadores/as que realizan estas funciones, se establece que los importes correspondientes a dicho «plus de función» tendrán carácter de trabajo efectivo y, en consecuencia, se percibirán los meses en los que el trabajador/a las realice; durante ese tiempo estas cantidades no serán absorbibles ni compensables, salvo que el trabajador/a obtuviera el nivel profesional correspondiente a la tarea por la que se estableció el plus. Asimismo, estarán sujetas a las mismas revisiones salariales que se pacten.

El importe mínimo correspondiente a este plus queda fijado en las siguientes cantidades:

	Plus función 2025 – Euros
Todos los niveles.	126,17

Esta cantidad podrá ser mejorada en el seno de las empresas, mediante negociación con los/as representantes legales de los trabajadores/as, o con los trabajadores/as directamente en caso de que no existiera representación.

41.3 Plus N.O.L.

Este plus garantiza a los trabajadores/as afectados las diferencias salariales producidas en el salario base que el trabajador/a viniera percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2009, por la conversión de las antiguas categorías profesionales a partir del 1 de enero de 2010 a los nuevos niveles económicos concretados en las tablas salariales del Nuevo Ordenamiento Laboral (N.O.L.).

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo este plus desaparece como tal y pasa a constituirse como un plus «ad personam». Su cuantía no será absorbible ni compensable y se actualizará como el resto de conceptos retributivos. El trabajador/a dejará de percibir este complemento en el momento en el que se le reconozca una subida efectiva de nivel profesional.

Se detallará en la nómina, con la siguiente denominación: «Plus N.O.L.».

16 Pagos	**Plus N.O.L. 2025 – Euros**
Nivel 4.	0,91
Nivel 2.	7,38

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

41.4 Plus personal.

Este plus reflejará aquellas cantidades con las que el empresario/a mejora la remuneración de forma voluntaria a un trabajador/a, por acuerdo entre las partes en el momento de la contratación o durante la relación laboral, o como mejora por la calidad del trabajo que se realiza.

El mencionado plus podrá ser mejorado por decisión del empresario/a o por negociación entre trabajador/a y empresa.

Se detallará en la nómina, en columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «plus personal».

De forma enunciativa y no limitativa dentro del Plus Personal quedarían englobados los siguientes pluses:

– Plus voluntario.
– Mejora voluntaria.
– Plus de idiomas.
– Complemento personal.
– Etc.

Artículo 42. *Salidas y dietas.*

Si por necesidades del servicio algún trabajador/as tuviese que desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa correrá con todos los gastos directamente imputables a la ejecución del servicio que dicho desplazamiento le origine.

Cuando la empresa atribuya trabajos distintos a los habituales y/o reuniones al trabajador/a, si por esta razón éste no pudiera disfrutar del tiempo de comida/cena prevista, tendrá derecho a percibir la dieta por dicha comida/cena.

Las empresas podrán, en todo caso, compensar los gastos por desplazamiento, almuerzos, cenas y alojamiento, a su elección, en metálico o en especie mediante la reserva a favor del trabajador/a de la prestación de tales servicios en establecimientos hoteleros o de restauración.

Artículo 43. *Planes de retribución flexible.*

Las empresas podrán establecer sistemas de retribución flexible. La adscripción a estos sistemas será voluntaria para el trabajador/a, quien deberá prestar su consentimiento expreso sobre cantidades, periodos y productos objeto de esta modalidad de pago dentro de las alternativas que el empresario ofrezca.

En ningún caso se podrá destinar más de un 30 % del salario fijo del trabajador/a para el pago de los productos objeto del plan. Respetando este porcentaje, el trabajador/a podrá disponer de todos los conceptos salariales que compongan su retribución fija incluido el salario establecido por convenio colectivo para el nivel profesional que ostente el trabajador/a.

Las empresas ofertarán esta opción voluntariamente como un beneficio social. En aquellas empresas de menos de 100 trabajadores se podrán repercutir los gastos de gestión de estos planes a los trabajadores/as que voluntariamente se adscriban a los mismos, estando, por lo tanto, prohibido repercutir estos gastos en el resto de empresas.

Artículo 44. *Anticipos.*

La empresa podrá conceder a solicitud del trabajador/a anticipo correspondiente al importe neto del salario y pagas extras generadas en el momento de la solicitud.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XII

Previsión social

Artículo 45. *Gratificación por vinculación.*

Cuando un trabajador/a con una antigüedad mínima de diez años en la empresa y con una edad comprendida entre sesenta y tres años y hasta cumplir 65 años, opte por extinguir su contrato de trabajo, recibirá una gratificación en función de los años de antigüedad.

1. Trabajadores/as con 63 años.

– Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 8 mensualidades.
– Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 6 mensualidades.
– Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 5 mensualidades.
– Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 4 mensualidades.
– Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 3 mensualidades.

2. Trabajadores/as con 64 años.

– Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 4 mensualidades.
– Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 3,5 mensualidades.
– Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 3 mensualidades.
– Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 2,5 mensualidades.
– Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 2 mensualidades.

Para el cálculo de la citada compensación, las mensualidades mencionadas estarán integradas por el salario base y complementos personales del trabajador/a, sin el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Artículo 46. *Seguro de vida y accidentes.*

Los empresarios/as deberán tener concertada una póliza que garantiza a los trabajadores/as un capital de 30.000 euros para los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta derivados de accidente que pueda producirse durante las 24 horas del día.

Además, deberán suscribir un seguro de vida por un capital de 9.000 euros para todos sus trabajadores/as.

Las cantidades a percibir podrán hacerlas efectivas el propio trabajador/a o los beneficiarios/as designados en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidos en la póliza.

Las primas de dichos seguros irán por cuenta exclusiva de la empresa.

Artículo 47. *Plan de pensiones.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán con carácter voluntario constituir, suscribir o adherirse a un plan o fondo de pensiones sectorial al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2002 y su posterior desarrollo normativo. Tal plan de pensiones tiene el carácter de mecanismo de ahorro y previsión tendente a que el beneficiario/a adquiera el derecho a percibir una pensión de carácter privado, no complementaria a las de la Seguridad Social en los casos previstos en el presente artículo. El plan de pensiones se instrumentaliza a través de la creación de un fondo de pensiones en el que se integrarán las aportaciones que realicen los promotores/as, en este caso las empresas, y los/as partícipes, en este caso los trabajadores/as.

Así, promotores/as serán las empresas afectadas por el presente convenio colectivo que voluntariamente insten la creación del plan de pensiones. Los trabajadores/as que

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

se adhieran al citado plan serán partícipes mientras que los beneficiarios/as serán igualmente los trabajadores/as por ser quienes tendrán derecho a las prestaciones que contempla el plan y las personas que éstos últimos designen en caso de fallecimiento.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán adherirse de forma voluntaria al plan de pensiones de carácter sectorial previsto en el presente artículo. Las aportaciones económicas que integrarán el correspondiente fondo de pensiones serán realizadas por las empresas, en la cuantía de 18,03 euros mensuales cada uno de los 12 meses del año, y por los trabajadores/as que presten sus servicios en las mismas, en la cuantía de 6,01 euros mensuales cada uno de los 12 meses del año. A tal efecto, las empresas están autorizadas a detraer de las correspondientes percepciones salariales la cantidad señalada como aportación del trabajador/a al plan, debiéndose reflejar, en tal caso, la deducción por este concepto en el correspondiente recibo de salarios.

El plan de pensiones será de aportación definida, y no complementario a las prestaciones públicas de la Seguridad Social. Las aportaciones realizadas por promotores y partícipes tendrán el carácter de irrevocables e indisponibles. Los derechos consolidados a favor de los/as partícipes podrán ser libremente transferidos de un plan a otro en los supuestos de cese de la relación laboral del trabajador/a. El funcionamiento y la ejecución del plan de pensiones serán supervisados por una comisión de control, constituida al efecto e integrada por representantes de los promotores/as y de los/as partícipes de conformidad con las normas legales dictadas al efecto.

Las prestaciones derivadas del plan consistirán en una renta a satisfacer al/la partícipe, por capitalización de las aportaciones y sus rendimientos, a partir de la fecha en el que el beneficiario/a alcance los 65 años, o a partir de los 61 años de edad en los supuestos de jubilación anticipada; o le sea reconocido el grado de incapacidad total y permanente o incapacidad absoluta según la normativa vigente en cada momento. En caso de fallecimiento del beneficiario/a, la prestación del plan consistirá en la entrega, una sola vez y a favor de sus herederos/as, del capital equivalente al valor del fondo. Las prestaciones periódicas derivadas del plan se percibirán por los beneficiarios/as en forma de renta sobre el valor del fondo acumulado, de carácter periódico.

Para las empresas afectadas por el presente convenio que se hubiesen adherido al plan de pensiones previsto en el mismo antes del 1 de enero de 2001, no serán de aplicación, desde el momento de la adhesión, los artículos 45 y 46 del presente convenio colectivo, relativos a seguro de accidentes y defunción.

Si por cualquier circunstancia un trabajador/a perteneciente a una empresa adherida al plan sectorial dejara de prestar sus servicios en la misma podrá, o bien dejar en suspenso el plan o bien continuar con las aportaciones al mismo, debiendo en tal caso realizarlas el trabajador/a íntegramente por cuenta propia. Si el trabajador/a volviera a prestar sus servicios para una empresa afectada por el presente convenio, y adherida al plan de pensiones sectorial, volverá a surtir efecto el sistema de aportaciones con cargo a la empresa y al trabajador/a previsto en el presente convenio.

Las adhesiones al plan de pensiones contemplado en este artículo se llevarán a efecto por acuerdo mutuo entre la empresa y los/as representantes de los trabajadores/as y obligará a la totalidad de la plantilla de la empresa afectada.

Las aportaciones al plan serán revisadas en la cuantía que se pacte en cada convenio colectivo.

Artículo 48. *Incapacidad temporal (I.T.).*

Se establece como mejora a la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de I.T., el/la trabajador/a perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 % de su salario, tomando para su cálculo la base de cotización del mes anterior al de la baja por I.T., a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de 12 meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de I.T. No obstante, este período máximo, si la entidad gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo o

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Empresa Colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de I.T., el trabajador/a continuará percibiendo dicha diferencia económica.

La empresa complementará hasta el 100% de la BRD del mes anterior desde el 1er día en caso de IT motivada por A.T (accidente de trabajo) o E.P (enfermedad profesional) y a partir del 4.º día para el resto de casos.

Asimismo, la empresa abonará el 50% de la base de la Seguridad Social del mes anterior al de la baja por I.T. los tres primeros días de la misma, en los supuestos de contingencias comunes.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el trabajador/a percibirá el 50% de su salario sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año. A estos efectos se considerará la existencia de «enfermedad justificada» sin que necesariamente tenga que mediar baja médica o situación de IT, englobando también justificantes expedidos por los médicos de familia en los que prescriban reposo domiciliario y/o visitas a centros hospitalarios, sean públicos o privados, a través de los servicios de urgencia debidamente justificados.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de I.T., se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente regulación a través de la Comisión Paritaria.

Los beneficios y mejoras previstos en el presente artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores/as con un grado de absentismo laboral superior al 5% en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por nacimiento, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Quedan excluidas del limite de 5 % las incapacidades temporales derivadas de enfermedad profesional y accidente de trabajo, debiendo en estos casos complementarse hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día y hasta su finalización.

Artículo 49. *Uniformes.*

Las empresas que exijan uniformes tendrán la obligación de proporcionarlos. La dotación será de cuatro uniformes cada dos años, dos para invierno y dos para verano. Las empresas facilitarán el uso de falda o pantalón a opción de las trabajadoras.

El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinen las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 50. *Jubilación Obligatoria.*

Se habilita la posibilidad de la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos para tener derecho al 100 % de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de al menos una nueva persona trabajadora.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XIII

Seguridad, salud laboral, igualdad, diversidad sexual y medio ambiente

Artículo 51. *Seguridad y salud laboral.*

Las empresas y las personas trabajadoras afectadas por el ámbito de este convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. A estos efectos, y como complementarias de las normas anteriormente citadas, se entiende que son normativa específica para el sector de AAVV:

1. El R.D. 488/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
2. El R.D. 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Además, se recomienda la aplicación de la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Igualmente se recomienda la aplicación de la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.
4. El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad con todos sus anexos. Se garantizará la vigilancia de la Salud de los trabajadores ofreciendo la realización voluntaria de reconocimientos médicos periódicos una vez al año y puntuales tras una baja médica por IT de duración superior a 6 meses.
5. En función de la conveniente uniformidad en materia de formación e información en materia preventiva en el sector, las empresas asegurarán, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan que dicha formación e información garanticen el desarrollo del temario en materia de seguridad y salud laboral. Las acciones formativas serán de carácter voluntario para los trabajadores/as.

Artículo 52. *Pausas en PVD.*

Además de los descansos señalados en el artículo 23 de este convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, el personal que desarrolle su actividad de forma continuada ante pantallas de visualización de datos, tendrá las pausas necesarias para reducir sus riesgos según el Real Decreto 488/1997.

Asimismo, a aquellos trabajadores/as cuyos puestos de trabajo están sometidos a un sistema automatizado de llamadas y sin autonomía para la realización de las citadas pausas, se aplicarán las pausas a razón de 5 minutos por cada hora trabajada. La duración y periodicidad de estas pausas serán negociadas en el seno de la negociación colectiva de cada centro de trabajo por acuerdo entre el empresario y la RLT o los trabajadores/as en el caso de que esta no existiese. Estas pausas tienen la condición de tiempo efectivo de trabajo y no serán acumulables entre sí.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas para el trabajador/a que existan en las empresas, que mejoren el presente artículo de este convenio colectivo.

Artículo 53. *Vigilancia de la salud.*

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio tendrá derecho a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos siempre tendrán el carácter de voluntarios para los trabajadores/as. Las empresas, a tal

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

fin, remitirán carta a los trabajadores/as el momento de realización de dichos reconocimientos incluyendo en la misma un volante o separata que permita al trabajador/as que no quieran someterse a los mismos el comunicar fehacientemente tal decisión al empleador.

Artículo 54. *Delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud.*

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Todos los delegados de prevención deben recibir formación como técnico básico en PRL a cargo de la empresa y dentro de su jornada laboral, esta podrá ser presencial, a distancia u online.

En el caso de empresas o centros de trabajo con menos de 50 trabajadores/as el sistema de elección del delegado de prevención será la que establece el artículo 35 de la LPRL.

Los Comités de Seguridad y Salud son el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de medio ambiente.

Los Comités de Seguridad y Salud, deberán reunirse de forma trimestral, como mínimo, y tendrán las competencias y facultades que se recogen en los puntos 1 y 2 respectivamente del artículo 39 de la LPRL.

Se considera tiempo de trabajo efectivo, que no debe ser descontado de su crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocadas a petición del empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos (investigación de accidentes).

Artículo 55. *Políticas de igualdad.*

Las empresas amparadas bajo este convenio asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato y por tanto las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, 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.

55.1. Igualdad de oportunidades.

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres así como por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Tampoco podrán ser discriminados/as los empleados/as por razones de discapacidad.

55.2. Definiciones de discriminación por razón de sexo.

A los efectos del presente convenio se entenderá discriminación por razón de sexo situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En los casos de cambio de sexo del trabajador/a, la empresa se comprometerá al mantenimiento de su puesto de trabajo y nivel profesional y a reubicarlo, dentro de lo posible si la protección de la intimidad así lo aconsejara.

A efectos del presente convenio se entenderá por:

– Discriminación directa: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.

– Discriminación indirecta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

55.3. Definiciones de acoso.

A efectos del presente convenio, se entenderá por:

Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: 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.

Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género: cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra la dignidad, integridad física o psíquica o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Acoso moral: toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización y dirección de una empresa, degradando la condición de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

El acoso por razón de sexo y el acoso sexual y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el sentido del presente convenio se considerarán discriminación y, por lo tanto, se prohibirán, y se considerarán faltas graves o muy graves en el capítulo de sanciones.

De acuerdo con el artículo 48 LOIEMH 3/2007, las empresas adscritas al presente convenio negociarán y acordarán con la representación social y sindical protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, garantizarán la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBIfóbicos. Para ello, habrán de desarrollar un protocolo específico o incorporar en el protocolo general frente al acoso que tuvieran, medidas específicas de actuación frente a las conductas contra las personas LGTBI, atendiendo a los mínimos marcados según el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en su anexo II.

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

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.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.
e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

55.4 Medidas de acción positiva.

Para contribuir eficazmente a la aplicación de los principios de igualdad y de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

55.5 Planes de Igualdad (P.I.).

Los planes de igualdad en las empresas, al igual que todo el artículo 54 del presente convenio, se ajustarán a todo lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, etc.).

Artículo 56. *Protección medioambiental.*

El medio ambiente es un activo de toda la sociedad, cuya obligación de salvaguardia viene recogida en el artículo 45 de la Constitución Española. Conforme esta obligación y los principios marcados por la UE, el sector de las Agencias de Viajes se propone como objetivo la protección y mejora del medio ambiente mediante la adhesión voluntaria al Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Ambientales (Reglamento EMAS) y el fomento de energías renovables, del turismo responsable, de movilidad sostenible e implementación de sistemas de gestión medioambiental y eficiencia energética así como el compromiso de cumplir con la legislación medioambiental vigente.
La representación de los trabajadores podrá designar un delegado de medio ambiente, así como las empresas un responsable medioambiental de forma que se fomente la colaboración y coordinación en todas las acciones medioambientales.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

La introducción de buenas prácticas ambientales en los centros de trabajo es tan posible como deseable y este objetivo necesita de la participación y colaboración activa de todos/as.

CAPÍTULO XIV

Compensación, absorción y garantías

Artículo 57. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, salvo en los conceptos en los que se indique expresamente lo contrario, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniesen abonando las empresas. Cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal. Salvo lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

Artículo 58. *Garantías* «ad personam»*.*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico. Se considerará dentro de este apartado la extinta retribución en concepto de antigüedad que existía en los convenios anteriores al de 1996, por los trienios generados hasta el 31 de diciembre de 1995.

CAPÍTULO XV

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 59. *Comisión Paritaria.*

Se designará una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de los 15 días siguientes a la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» por la autoridad laboral se procederá a la constitución de la Comisión mixta Paritaria que estará integrada por un máximo de 12 miembros; seis de ellos/as representarán a la organización empresarial y los seis restantes a las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, designados/as todos ellos mediante el sistema de representación proporcional.

La comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán por mayoría absoluta de sus componentes su programa de trabajo, frecuencia, fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Serán funciones de la comisión las siguientes:

a) La interpretación del convenio.
b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
d) Todas aquellas para las que el propio convenio haya previsto su intervención.
e) Se atribuye a la Comisión mixta Paritaria la vigilancia de los aspectos en los que incide la administración e interpretación del convenio. A tal efecto, la Comisión mixta Paritaria, también recibe competencias informativas, de estudio, y asesoramiento, pudiendo las partes acudir a ella en demanda de estudios, informes, o dictámenes sobre

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

aspectos que tienen que ver con las relaciones laborales. Las partes que integran la Comisión mixta Paritaria podrán solicitar la ayuda de los técnicos/as que consideren oportunos. Los trabajos de la Comisión mixta Paritaria a este respecto se desarrollarán hasta la finalización del presente convenio colectivo, plazo que podrá prorrogarse de común acuerdo.

f) La Comisión mixta Paritaria tendrá igualmente facultades para informar, seguir y supervisar las adhesiones de las empresas al plan de pensiones previsto en el artículo 47, así como para estudiar la evolución en el tiempo de dicho plan.

g) Constituirse en comisión de estudios sobre la aplicación al sector de la normativa de salud, seguridad e higiene laboral vigente en cada momento.

h) Constituir en el seno de la comisión un foro entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio, que aborde la discusión y promueva soluciones sobre la situación de las empresas y trabajadores/as en el sector. Las conclusiones que se alcancen en dicho foro serán elevadas conjuntamente ante quien corresponda y, en su caso, se incorporarán como parte dispositiva en los ulteriores convenios colectivos que se suscriban entre las partes.

i) Definición del ámbito y alcance de los llamados «servicios receptivos».

j) Estudio y determinación de los procedimientos aplicables a la solución extrajudicial de conflictos.

k) Informar, supervisar y desarrollar lo previsto en los artículos sobre igualdad y protección medioambiental.

l) Resolución de conflictos derivados de discrepancias originadas en la aplicación y desarrollo efectivo del NOL: niveles profesionales, formación y EVD.

m) El seguimiento e interpretación del contenido del artículo 18. Teletrabajo.

Queda expresamente pactado que todas aquellas materias objeto de intervención de esta comisión que no estuvieran ultimadas al término de la vigencia del convenio, se abordarán en la discusión del convenio que suceda al presente.

Los miembros de la Comisión mixta Paritaria tendrán un día de permiso retribuido, coincidente con el de la reunión de dicha comisión mixta que no se computará dentro del crédito horario de tratarse de un representante de los trabajadores/as.

Se considerará domicilio de la Comisión mixta Paritaria, indistintamente, el de cualquiera de las partes firmantes.

Productividad y absentismo:

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan y acuerdan que la Comisión Paritaria entenderá en los asuntos siguientes:

1. Establecimiento del sistema de medición de la productividad adecuada a las circunstancias sectoriales y del nivel del índice de productividad normal o período base para las comparaciones.
2. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad.
3. Establecimiento de medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias del sector, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición y para alcanzar un coeficiente normal y reducir el absentismo injustificado.

La Comisión Paritaria dispondrá de la información necesaria para cumplir todo su cometido y alcanzar sus objetivos.

La introducción de los temas tratados se realizará de mutuo acuerdo de forma progresiva, tomando en consideración las circunstancias que concurran en cada caso y cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos en el ámbito de la empresa.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Innovaciones tecnológicas:

– La Comisión Paritaria estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas sobre la base de los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del empresario/a:

● Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.
● Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.
● Reciclaje de aquellos trabajadores/as afectados por las innovaciones tecnológicas.
● La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo.
● Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto, se deberán tener en cuenta los siguientes factores:

a) Además de los factores técnicos y económicos del cambio también atender a los factores sociales.
b) La implantación de las nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores/as.
c) En el ámbito de la empresa se podrán crear, previo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

Artículo 60. *Empresas en situación de déficit o pérdidas. Régimen de inaplicación.*

De conformidad con lo establecido en los artículos 82.3 y 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, se establecen a continuación las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial establecido en el convenio colectivo nacional a las empresas cuya estabilidad pudiera verse comprometida como consecuencia de tal aplicación. No obstante, las empresas podrán recurrir a lo regulado en el artículo 82.3 del ET cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial que para cada año han sido pactados en el convenio colectivo, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior o previstas para el ejercicio en el que se solicita la inaplicación a aquel al que corresponden los incrementos salariales aludidos.
2. En estos casos la empresa y los/as representantes de los trabajadores/as comunicarán a la Comisión Mixta Paritaria el incremento salarial acordado, de ser diferente al señalado en el convenio colectivo nacional.
3. Para poder acogerse al sistema de inaplicación establecido en esta disposición adicional, las empresas deberán comunicar a los/as representantes de los trabajadores/as su intención de hacerlo en el plazo de quince días hábiles desde la publicación del convenio colectivo o de sus posteriores revisiones salariales en el BOE

En caso de no existir representación de los trabajadores/as en la empresa, tal comunicación será efectuada a la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo.

4. Atendiendo al objetivo causal del sistema de inaplicación regulado en la presente disposición adicional, el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de inaplicación pueda ser objeto de absorción conforme a lo previsto en el artículo 53 del presente convenio colectivo con los requisitos y presupuestos allí regulados. Solo después de agotada esta posibilidad se iniciará, en su caso, el trámite para la eventual

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

aplicación de esta cláusula en la parte del incremento salarial no agotado por la absorción.

5. Para valorar esta situación, y en consecuencia aplicar o no la regulación aquí establecida, se tendrán en cuenta, entre otras, circunstancias tales como la disminución de ingresos o ventas en los tres últimos trimestres atendiendo a los datos contables o previsiones que aporten las empresas.

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

7. En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores/as 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. Asimismo, habrán de entregar una memoria sobre las medidas de carácter general y específico que tengan previsto tomar para solucionar la situación (plan de futuro), y, asimismo, las previsiones para la adaptación al régimen salarial del convenio.

8. En este sentido, en las empresas con una plantilla de entre 25 y 50 trabajadores/as, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de Auditores y Censores Jurados de Cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas reales o previstas. A estos fines, se considerará documentación acreditativa de las pérdidas las cuentas anuales depositadas por la empresa en el Registro Mercantil de su domicilio.

9. Los/as representantes legales de los trabajadores/as están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

10. En todo caso las empresas que aleguen encontrarse en la situación que pudieran motivar la aplicación del sistema aquí regulado, comunicarán esta circunstancia, en el plazo de treinta días hábiles, a partir de la publicación del convenio o revisiones salariales en el BOE, a la Comisión Mixta de Vigilancia e interpretación del convenio, acompañando copia de la comunicación realizada con tal motivo a la representación de los trabajadores/as en la empresa para el inicio de la negociación.

11. De producirse acuerdo en las negociaciones entre empresa y representación de los trabajadores/as, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta de Vigilancia e interpretación del convenio. De no alcanzarse acuerdo en los quince días siguientes a la comunicación a los/as representantes de los trabajadores/as regulada en el punto 3, las partes remitirán a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio y en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de publicación del convenio o revisiones salariales en el BOE, la documentación necesaria para que la Comisión pueda pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el proceso negociador desarrollado en el ámbito de la empresa.

12. La comisión mixta, una vez intentada sin éxito su mediación para que el acuerdo se produzca en el ámbito de la empresa, resolverá acerca de las nuevas condiciones salariales aplicables, en su caso, ante la situación planteada. La decisión de la Comisión Mixta Paritaria no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes implicadas para acudir a la jurisdicción social mediante la vía de conflicto colectivo.

13. La empresa que, cumplidos todos los presupuestos y trámites del presente precepto se hubiera acogido al sistema de inaplicación previsto y, una vez transcurrido el ejercicio correspondiente al mismo, continuara en situación de déficit o pérdidas, deberá cumplir los referidos trámites y procedimientos para poder aplicar en el nuevo ejercicio la posibilidad de inaplicación que se regula, debiendo, en otro caso, proceder a la aplicación de las condiciones económicas fijadas en el presente convenio.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, el descuelgue salarial tendrá como límite cuantitativo el monto total de las pérdidas que hayan sufrido en los ejercicios de referencia. El descuelgue salarial habrá de aplicarse de forma proporcional según los salarios correspondientes a cada nivel.

14. Las partes firmantes dejan constancia de que en el fondo de las previsiones establecidas en este artículo subyace la intención de mantener el número de trabajadores/as en las empresas eventualmente afectadas, procurándose dicho mantenimiento sin perjuicio de las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada empresa y de los pactos que éstas últimas puedan alcanzar con la representación de los trabajadores/as.

CAPÍTULO XVI

Sindicatos, comités de empresa y delegados/as de personal

Artículo 61. *De los sindicatos.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; asimismo, no podrán despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a las empresas, a fin de que sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios, en los que las secciones sindicales legalmente implantadas podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al sindicato, además la empresa facilitara a la representación legal de los trabajadores un tablón físico y/o virtual así como el uso racional del correo electrónico como vía de información de dichos representantes con los trabajadores/as incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia. En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado/a sindical deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas, y designado/a de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Serán funciones de los delegados/as sindicales:

1.º Representar y defender los intereses del sindicato al que representan, y de los afiliados/as al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su organización sindical y las respectivas empresas.

2.º Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, Comités Paritarios de interpretación con voz, pero sin voto.

La representación sindical de la empresa podrá elaborar informes que se unirán a los que realice el Comité de Seguridad e Higiene.

3.º Tendrán acceso a la misma información/documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado por ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley a los miembros del Comité de Empresa.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

4.º Serán atendidos por la empresa en lo que respecta a aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as al sindicato en particular.

5.º Con carácter previo, los siguientes temas serán tratados de forma bidireccional, debiendo la empresa informar y escuchar a los delegados/as sindicales:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato y en el expediente contradictorio que en su caso se tramite.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y a cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.º Podrán recaudar cuotas entre sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos/as, todo ello fuera de horas efectivas de trabajo.

7.º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as del sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado/a, un tablón de anuncios, que deberá situarse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por parte de todos los trabajadores/as.

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

9.º Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

10.º Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

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

11.º Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario/a del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores/as, los afectados/as por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla, salvo pacto individual en contrario.

12.º Participación en las negociaciones de convenio colectivo. Los delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas a nivel estatal que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos (siempre que mantengan su vinculación como trabajadores/as en activo y su empresa esté afectada por la negociación) tendrán derecho a permisos retribuidos en el transcurso de dicha negociación, con el fin de facilitar su labor negociadora.

Dentro de las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa, se podrán ceder las horas de crédito sindical entre los miembros de un mismo sindicato.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 62. *De los comités de empresa y delegados/as de personal.*

Los comités de empresa y delegados/as de personal tendrán los derechos y facultades concedidas por la legislación vigente.

Las centrales sindicales, miembros de comités de empresa o intercentros y delegados/as de personal podrán utilizar el correo electrónico y los programas informáticos específicos de la empresa para el ejercicio de su cometido sindical y siempre que dicha utilización no interfiera el trabajo habitual.

En cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas del que dispone cada uno de los miembros del comité o delegado/a de personal para el ejercicio de sus funciones de representación –de acuerdo con lo establecido en el artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores– se permite la acumulación de horas de los distintos miembros, y en su caso, de los delegados/as de personal, en uno de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Esta acumulación se podrá llevar a cabo entre los distintos miembros o delegados/as de un mismo sindicato a nivel de empresa en uno de los candidatos/as elegidos.

La acumulación horaria no supondrá menoscabo o merma alguna de ninguno de los derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo nivel profesional.

Asimismo, el ejercicio de la libertad sindical no conllevará en ningún caso perjuicio que produzca consecuencias negativas en la situación profesional y/o económica del titular del derecho. Un trabajador/a liberado o relevado del servicio para realizar funciones sindicales no podrá sufrir ningún perjuicio económico y/o profesional respecto de su situación anterior.

El exceso de horas que se produzca con motivo de la designación de delegado/a de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos no se computará dentro de las horas legalmente establecidas; tampoco se computarán las destinadas a celebrar sesiones oficiales para las negociaciones, siempre y cuando la empresa a la que pertenecen esté afectada por el ámbito de negociación referido.

Los miembros de comités o delegados/as de personal podrán consumir las horas retribuidas de las que disponen, sin rebasar el máximo legal, para la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

En el ámbito del presente convenio colectivo se podrán constituir comités intercentros en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de tres provincias, de conformidad con lo que establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros del comité intercentros deberán ser miembros de comité de empresa o delegados/as de personal. Tendrán las mismas garantías, competencias y funciones reconocidas a los comités de empresas y delegados/as de personal, si bien sus funciones se limitarán al tratamiento de los asuntos de carácter general que excedan del ámbito de un centro de trabajo de la empresa. Asimismo, será el órgano encargado de estudiar y plantear a los trabajadores/as todas aquellas iniciativas, medidas o acciones que se estén desarrollando en la empresa, de naturaleza social o profesional. El número mínimo de miembros del comité intercentros será:

Número de trabajadores/as en la empresa	Número de miembros del comité intercentros
Hasta 250.	5
De 251 a 500.	7
Más de 500.	9

La condición de miembro del comité intercentros no implicará un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación superior al fijado en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Como excepción, el presidente/a del comité intercentros contará con un suplemento de crédito de 20 horas mensuales en

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

las empresas de más de 500 trabajadores/as, y de 10 horas mensuales en las de más de 250 trabajadores/as.

La empresa debe hacerse cargo de los gastos necesarios para llevar a cabo las reuniones del Comité Intercentros, garantizando una periodicidad mínima trimestral de las mismas. Estas reuniones no tienen por qué ser presenciales. En este caso la empresa pondrá a disposición de los miembros del Comité Intercentros las herramientas tecnológicas necesarias para el mantenimiento de videoconferencias u otros métodos alternativos de reunión.

Lo pactado en el presente capítulo mantendrá su vigencia, salvo que se modifique la legislación al respecto en cuyo caso las partes deberán adaptar el texto mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPÍTULO XVII

Infracciones y sanciones

Artículo 63. *Principios.*

Las faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

– Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la ley según artículo 58 TRET.

– Principio «Non bis in idem»: Un trabajador/a no podrá ser sancionado/a por el mismo hecho más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

– Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

– Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 64. *Faltas de los trabajadores/as.*

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas reguladas por este convenio se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

64.1 Faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad durante 30 días consecutivos sin que exista causa justificada.

b) La falta de comunicación previa de ausencia al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) Falta de aseo personal y limpieza personal.

d) Falta de atención y diligencia con el público.

e) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

f) Incumplimiento de normativas que no impliquen serios quebrantos económicos a la empresa.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

g) El uso del lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género, expresión de género, diversidad familiar y orientación sexual hacia los trabajadores/as.

64.2 Faltas graves:

a) Faltar un día al trabajo sin justificación en un periodo de 30 días consecutivos.
b) La simulación de enfermedad o accidente.
c) Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
d) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros/as sin la debida autorización.
e) La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido al resto de los trabajadores/as.
f) Tratar de limitar o restringir, mediante coacción de cualquier tipo, que los trabajadores/as ejerciten cualquiera de los derechos contemplados en la Ley de Igualdad (LO 3/2007).
g) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
h) El abandono del trabajo sin causa justificada.
i) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
j) Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de 30 días consecutivos sin justificar.
k) Permitir a quienes están bajo dependencia jerárquica trabajar sin respetar y/o quebrantar normas de prevención de riesgos laborales, siempre que no implique riesgos de accidente, pues en tal caso la falta tendría la consideración de muy grave.
l) Las actitudes o el trato discriminatorio u ofensivo por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dirigido a los trabajadores/as.
m) El hecho de no respetar por error o negligencia el deber de confidencialidad y/o secreto recogido en el artículo 66, cuando cause un perjuicio grave.

64.3 Faltas muy graves:

a) Faltar al trabajo dos días o más en un periodo de 30 días consecutivos sin causa justificada.
b) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza, debidamente probada, en las gestiones encomendadas.
c) El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado falsear datos ante el Juzgado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
d) La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad; destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as; la embriaguez habitual durante el trabajo y siempre que repercuta negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
e) Las faltas al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o que tengan que ver con el aspecto físico, la orientación sexual o la expresión de género.
f) Más de cinco faltas de puntualidad en un periodo de 30 días consecutivos sin justificar.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

g) Todo comportamiento o conducta de acoso moral/laboral/psicológico o sexual, debidamente probado, en el ámbito laboral que atente contra el respeto de la intimidad y/o dignidad de la mujer o el hombre, o la persona LGTBI, así como aquellos que vayan contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual.

h) El hecho de no respetar de manera consciente y voluntaria el deber de confidencialidad y/o secreto recogido en el artículo 66.

i) Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. *Sanciones.*

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

65.1 Faltas leves:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.
c) Un día de suspensión de empleo y sueldo.

65.2 Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a 15 días.
b) Inhabilitación durante un año para pasar al nivel profesional superior.

65.3 Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 60 días.
b) Inhabilitación de entre uno y dos años para pasar al nivel profesional superior.
c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, nivel profesional y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

En cuanto a prescripción de las faltas, regirán los plazos previstos en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. Esta suspensión será comunicada a los/as representantes de los trabajadores/as. De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Las empresas deberán comunicar a la representación de los trabajadores/as y al propio trabajador/a el pliego de cargos por faltas graves y muy graves en donde se concreten los hechos imputados. Será necesaria la apertura de un período de alegaciones de los/as representantes de los trabajadores/as y del propio trabajador/a con una duración mínima de tres días tras el cual, se hayan presentado o no escritos de alegaciones, la empresa podrá imponer la sanción que considere más adecuada. De la carta de sanción se dará copia a la representación legal de los trabajadores/as, simultáneamente a la comunicación al propio afectado/a.

La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 90 días a contar desde la fecha de su comunicación.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 66. *Potestad sancionadora.*

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los/as representantes de los trabajadores/as las que se refieran a faltas graves y muy graves.

En ningún caso el empresario/a podrá imponer cualquier otra medida sancionadora distinta de las recogidas en el presente capítulo, estando expresamente prohibida la detracción de cantidad económica alguna en las nóminas de sus trabajadores/as, salvo cuando la sanción aplicada consista en una suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 67. *Abuso de autoridad.*

Cuando un trabajador/a estime la existencia de abuso de autoridad en la actuación profesional de algún/a superior, será perceptiva la notificación a la empresa a través de los/as representantes de los trabajadores/as.

Recibida la denuncia, la Dirección de la empresa instruirá el correspondiente expediente y adoptará, en el plazo más breve posible, la resolución pertinente. En caso de acordarse sanciones, éstas se ajustarán a las previstas en el artículo 59 del convenio.

Los trabajadores/as tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, entre otros, el respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los actos del empresario/a que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as serán constituidos como infracción laboral.

Artículo 68. *Deber de confidencialidad y de secreto.*

Los trabajadores/as deberán guardar confidencialidad acerca de los procesos, proyectos u operaciones de los que en el desarrollo de su trabajo tengan acceso o conocimiento, no pudiendo divulgar información sobre los mismos a personas físicas o jurídicas ajenas al proceso, operación o proyecto.

Asimismo, en cumplimiento de la LOPD, los trabajadores/as que intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal, tanto de clientes como de compañeros/as o proveedores, están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos.

Artículo 69. *Prescripción.*

69.1 Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

69.2 Respecto a los trabajadores las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional única.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan la continuidad de la Comisión Técnica de Seguimiento del Ordenamiento Laboral. Dentro de las funciones que se establezcan a esta comisión, se contempla las de supervisión, seguimiento y adaptación del ordenamiento laboral.

Disposición transitoria primera.

Excepcionalmente durante la vigencia del presente convenio y en relación con el incremento pactado, en 2025 la compensación y absorción solo podrá operar para las

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

personas trabajadoras cuyas retribuciones fijas anuales teóricas a tiempo completo sean superiores a 24.200 euros brutos. Y siempre y cuando dispongan de un complemento salarial de carácter absorbible.

Sí se podrá aplicar la compensación y absorción a aquellas personas trabajadoras que, desde el 1 de enero de 2025, y hasta la publicación del convenio en el BOE, hayan tenido:

– Un incremento salarial, en cuyo caso, se podrá compensar y absorber por el importe de dicho incremento hasta un máximo de 3 %.
– Nuevas contrataciones con salarios pactados desde el 1 de enero de 2025.

Disposición transitoria segunda. *Acuerdos interconfederales.*

Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzasen acuerdos de carácter vinculante a nivel interconfederal, entre Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y las centrales sindicales firmantes del presente convenio y que se refieran a aspectos no contemplados en el mismo, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión mixta Paritaria, para su adaptación e incorporación, si procede, al presente convenio.

Disposición transitoria tercera. *Conservación del convenio colectivo.*

Si por sentencia judicial o resolución administrativa fuera declarado nulo y sin efecto alguno de los preceptos o previsiones contenidas en el presente convenio colectivo, no por ello perderán su validez, vigencia y fuerza de obligar el resto de su contenido. La Comisión Negociadora del convenio habrá de reunirse necesariamente a fin de subsanar la infracción legal de la que derive la declaración de nulidad.

Disposición transitoria cuarta. *Solución autónoma de conflictos.*

Las partes firmantes acuerdan adherirse al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), según Resolución de 10 de diciembre de 2020.

Disposición final primera.

Se declara expresamente derogado el convenio colectivo precedente, salvo las remisiones expresas al mismo contenidas en el presente. De igual forma, se declaran expresamente derogados y sin efecto los demás convenios colectivos anteriores al presente.

Disposición final segunda.

Son partes otorgantes del presente convenio colectivo, por parte empresarial, la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV); y por parte sindical, VALORIAN.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO

Acuerdo de teletrabajo [según RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia]

REUNIDOS

De una parte, D/Dña. _____, con DNI_____ y domicilio en, _____, en adelante LA PERSONA TRABAJADORA.

Y de otra, D./Dña. _____, con DNI _____ en calidad de administrador de la empresa _____, con domicilio social en _____, con CIF _____ y código de cuenta de cotización _____, en adelante, EL EMPLEADOR.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente acuerdo, y en virtud de lo anterior,

EXPONEN

UNO. Que ambos han convenido la firma del presente acuerdo de teletrabajo de manera voluntaria, accediendo a que LA PERSONA TRABAJADORA pase a prestar sus servicios en modalidad de teletrabajo.

DOS. Que ambos adoptan este acuerdo en el que se recogen las condiciones de prestación de servicios de trabajo a distancia, de acuerdo a la Ley 10/2021 de 9 de julio, y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Agencias de Viajes _____, en base a las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera.

Que LA PERSONA TRABAJADORA prestará la actividad laboral _____ CNO _____, incluida en el grupo profesional _____ de acuerdo con el sistema de calificación vigente de la empresa.

Segunda.

Que el presente acuerdo surtirá efectos desde _____ hasta el _____, teniendo una duración de _____. Estableciéndose un periodo de prueba de _____ mes para dicha modalidad.

Tercera.

Que la jornada total de la persona trabajadora se distribuirá de la siguiente forma:

A RELLENAR POR LA EMPRESA EN FUNCION DE SUS CIRCUNSTANCIAS

Cuarta.

Que el centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita LA PERSONA TRABAJADORA es el ubicado en la dirección_____, siendo el lugar de trabajo donde desarrollará la jornada en modalidad presencial en los porcentajes consignados.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Quinta.

Que el lugar de trabajo habitual desde donde se realizará el trabajo a distancia designado libremente por la PERSONA TRABAJADORA será el ubicado en _____.

Sexta.

Los gastos directos derivados del trabajo a distancia que soporte LA PERSONA TRABAJADORA serán compensados mediante la compensación establecida en el artículo 18. 5. I del convenio colectivo laboral de ámbito nacional para el Sector de las Agencias de Viajes.

Séptima.

Que EL EMPLEADOR pone a disposición de LA PERSONA TRABAJADORA los medios precisos para que ejecute su trabajo en la modalidad de teleformación, que constan en el siguiente inventario:

A RELLENAR POR LA EMPRESA EN FUNCION DE LOS MEDIOS APORTADOS

Dicho material se renovará con la siguiente periodicidad _____

La entrega de los citados medios quedará consignada mediante la firma del correspondiente recibí por parte de la PERSONA TRABAJADORA y será conservada junto con el presente acuerdo.

En el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, LA PERSONA TRABAJADORA deberá _____
_____

Octava.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

Si por motivos de trabajo, fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo del teletrabajador y este fuera su domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste.

La persona trabajadora consiente libremente en realizar reuniones a través de video conferencias con la empresa y que en ningún caso se entiende como violación del domicilio privado.

Novena.

El control horario del trabajo realizado por LA PERSONA TRABAJADORA se realizará a través del siguiente medio _____, con el fin de dar cumplimiento del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

Décima.

REGLAS DE DISPONIBILIDAD: _____ (si las hubiera).

Undécima.

INSTRUCCIONES PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN ESPECÍFICAS PARA EL TRABAJO A DISTANCIA:

a) LA PERSONA TRABAJADORA deberá gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsable de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a la política de seguridad establecida por la empresa. Así mismo, comunicará cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la empresa a la mayor brevedad posible.

b) El traslado de soportes de las instalaciones de la empresa deberá estar autorizado previamente por la empresa.

c) Los medios consignados en el inventario del presente acuerdo quedarán vinculados a la PERSONA TRABAJADORA, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Debiendo cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación a estos.

d) El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa.

e) Otros _____

Duodécima.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. Se reconoce el derecho de desconexión digital a la PERSONA TRABAJADORA fuera de la jornada laboral pactada con la empresa, de acuerdo al artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

Decimotercera.

Se reconocen los derechos relativos al acceso a la formación, promoción profesional, derechos de naturaleza colectiva y demás derechos recogidos en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de Ley de Trabajo a Distancia, de LA PERSONA TRABAJADORA.

Decimocuarta.

REVERSIBILIDAD. LA PERSONA TRABAJADORA y la empresa tendrán derecho de ejercer la reversibilidad sobre la decisión de aplicar la modalidad de teletrabajo. Dicha reversibilidad se ejercerá en los términos establecidos en convenio colectivo, o en su defecto en los fijados en el presente acuerdo _____

Decimoquinta.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. La PERSONA TRABAJADORA tendrá 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 y su normativa de desarrollo.

El desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

persona trabajadora (autoevaluación o autocomprobación), según las instrucciones del servicio de prevención.

Decimosexta.

Una copia del presente acuerdo será puesta a disposición de los representantes legales de los trabajadores antes de 10 días, tras la firma del presente acuerdo. Debiendo quedar constancia de dicha entrega.

Decimoséptima.

Una copia del acuerdo, junto con el justificante de entrega al representante de los trabajadores se remitirá al Servicio Público de Empleo Estatal.

Decimoctava.

En lo no previsto en este acuerdo se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, particularmente a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia y lo dispuesto en el Convenio Colectivo de estatal de ámbito laboral de Agencias de Viajes vigente.

Decimonovena.

El acuerdo se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, salvo que se pacte una prórroga por ambas partes. En caso de prórroga, dicho acuerdo deberá consignarse por escrito y de acuerdo a la normativa vigente.

Vigésima.

PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente acuerdo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

En muestra de conformidad, firman el presente acuerdo, en _____ a _____ de _____ de _____.

LA EMPRESA EL/LA TRABAJADOR/A

cve: BOE-A-2025-22415
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4051 *Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes.*

Visto el fallo de la Sentencia número 15/2026, de fecha 26 de enero de 2026, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento n.º 384/2025 sobre impugnación de convenios, seguido por demanda de FeSMC-UGT y a la que se adhieren los sindicatos Valorian y CC. OO.-Servicios, contra la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), con intervención del Ministerio Fiscal.

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 24 de octubre de 2025 se procedió a la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (código de convenio n.º 99000155011981), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 5 de noviembre de 2025.

Segundo.

El 19 de noviembre de 2025 fue interpuesta demanda de impugnación por el sindicato demandante frente al Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes en la que se interesaba se dictase sentencia «que declare la nulidad, por ilegalidad, de algunos pasajes del artículo 48 del convenio colectivo al constituir tal regulación un supuesto de discriminación directa por razón de enfermedad o condición de salud e introducir un criterio de discriminación por asociación».

Tercero.

El día 27 de enero de 2026 ha tenido entrada en el registro general del Ministerio la antecitada Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda estimar la demanda formulada por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), a la que se adhirieron los sindicatos Valorian y la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios), frente a la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), con intervención del Ministerio Fiscal, y declarar la nulidad de los pasajes del artículo 48 del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes relativos a la limitación temporal prevista en el párrafo cuarto y exclusión de la mejora en función del grado de absentismo prevista en el penúltimo párrafo del mencionado artículo 48 del convenio, los cuales deben declararse nulos por las siguientes razones:

– La previsión del párrafo cuarto de que, en caso de enfermedad justificada (sin necesidad de mediar baja médica o situación de IT), se perciba el 50 % de su salario, limitándose este beneficio a cuatro días al año, supone una penalización de la situación de enfermedad cuando la misma es recurrente; esto es, cuando por condición de salud es superior a cuatro días año. Ello supone, una vulneración de lo dispuesto en el artículo 14

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es

de la Constitución y en los artículos 2, apartados 1 y 3; y 26 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

– El penúltimo párrafo del artículo 48 introduce una penalización en la percepción del complemento a cargo de la empresa, en situaciones de IT derivada de contingencias comunes, cuando en el año anterior la persona trabajadora haya tenido un grado de absentismo superior al 5 %. Ello supone un trato discriminatorio por razón de enfermedad o condición de salud.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia n.º 15/2026 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 26 de enero de 2026, recaída en el procedimiento n.º 384/2025 de impugnación de convenios y relativa al Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (código de convenio n.º 99000155011981), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 5 de noviembre de 2025, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo.

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

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

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia doña Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia n.º: 15/2026

Fecha de Juicio: 21 de enero de 2026.
Fecha Sentencia: 26 de enero de 2026.
Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación de convenios 0000384/2025.
Materia: Impug. convenios.
Ponente: Don Francisco Javier Piñonosa Ros.
Demandante/s: Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General De Trabajadores (FeSMC-UGT).
Demandado/s: Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), Sindicato Valorian.
Parte interesada: Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios).
Ministerio Fiscal.
Resolución de la Sentencia: Estimatoria.

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es

Breve resumen de la Sentencia: La Audiencia Nacional estima la demanda interpuesta por el sindicato FeSMC-UGT en impugnación del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, declarando nulos por ilegalidad diversos pasajes de su artículo 48 al constituir tal regulación un supuesto de discriminación directa por razón de enfermedad o condición de salud e introducir un criterio de discriminación por asociación.

Audiencia Nacional Sala de lo Social.
Paseo de la Castellana, n.º 14, 6.ª plta., Sala de Vista (entreplanta), Madrid.
Tfno: 914007258/914007256.
Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es.
Equipo/usuario: SLI.

NIG: 28079 24 4 2025 0000389.
Modelo: ANS105 Sentencia.

IMC: Impugnación de convenios 0000384/2025.
Procedimiento de origen: /
Sobre: Impug. convenios.

Ponente Ilmo. Sr.: Don Francisco Javier Piñonosa Ros.

Sentencia 15/2026.

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Ramón Gallo Llanos.

Ilmos./as. Sres./Sras. Magistrados/as:

Doña Ana Sancho Aranzasti.
Don Francisco Javier Piñonosa Ros.

En Madrid, a veintiséis de enero de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento Impugnacion de convenios 0000384/2025 seguido por demanda de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores FeSMC-UGT (letrado don Bernardo García Rodríguez) contra Confederacion Española de Agencias de Viajes CEAV (letrado Javier Jiménez de Eugenio), Sindicato Valorian (letrada doña Laura del Barrio García de la Cruz), Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras CC. OO.-Servicios (letrado don Alberto Abad Madrid); con intervención del Ministerio Fiscal (Ilmo. Sr. don Manuel Campoy Miñarro) sobre Impug. convenios. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. don Francisco Javier Piñonosa Ros.

Antecedentes de hecho

Primero.

El 19 de noviembre de 2025 fue interpuesta demanda de Impugnación de Convenio colectivo por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es

Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) frente a la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV) y los sindicatos Valorian y la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios).

Segundo.

En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia «que declare la nulidad, por ilegalidad, de los siguientes pasajes del artículo 48 del convenio colectivo impugnado, que se resaltan en negrita y son subrayados a continuación:

Artículo 48. *Incapacidad temporal (IT).*

Se establece como mejora a la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de IT, el/la trabajador/a perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 % de su salario, tomando para su cálculo la base de cotización del mes anterior al de la baja por IT, a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de doce meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de IT. No obstante, este período máximo, si la entidad gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo o Empresa Colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de IT, el trabajador/a continuará percibiendo dicha diferencia económica.

La empresa complementará hasta el 100 % de la BRD del mes anterior desde el 1.er día en caso de IT motivada por AT (accidente de trabajo) o EP (enfermedad profesional) y a partir del 4.º día para el resto de casos.

Asimismo, la empresa abonará el 50 % de la base de la Seguridad Social del mes anterior al de la baja por IT los tres primeros días de la misma, en los supuestos de contingencias comunes.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el trabajador/a percibirá el 50 % de su salario **sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.** A estos efectos se considerará la existencia de "enfermedad justificada" sin que necesariamente tenga que mediar baja médica o situación de IT, englobando también justificantes expedidos por los médicos de familia en los que prescriban reposo domiciliario y/o visitas a centros hospitalarios, sean públicos o privados, a través de los servicios de urgencia debidamente justificados.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de IT, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente regulación a través de la Comisión Paritaria.

Los beneficios y mejoras previstos en el presente artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores/as con un grado de absentismo laboral superior al 5 % en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por nacimiento, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Quedan excluidas del límite de 5 % las incapacidades temporales derivadas de enfermedad profesional y accidente de trabajo, debiendo en estos casos complementarse hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día y hasta su finalización.

Condenando a las codemandadas a estar y pasar por tal declaración y sus efectos».

Tercero.

La demanda se admitió a trámite por Decreto de 20 de noviembre de 2025. Por Auto de esa misma fecha se resolvió sobre la prueba interesada en la demanda. Se convocó y citó a las partes y al Ministerio Fiscal a los actos de conciliación y juicio oral para el 21 de enero de 2026. Llegada tal fecha y no alcanzado acuerdo en conciliación,

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es

tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1. La representación del sindicato demandante se ratifica en su demanda, indicando que se impugnan varios pasajes del artículo 48 del Convenio de aplicación que se corresponden con el texto subrayado del Suplico. El primer pasaje es el que hace referencia a la limitación temporal (cuatro días al año) de la mejora consistente en el abono del 50 % del salario en los casos de enfermedad justificada con preaviso a la empresa. Esta limitación supone, a criterio de la demandante, una penalización de la situación de enfermedad y, en consecuencia, una regulación convencional discriminatoria por razón de enfermedad o condición de salud.

Se añade que el penúltimo párrafo del mismo artículo 48 de la norma convencional establece una penalización en la percepción del complemento a cargo de la empresa, en situaciones de IT derivada de contingencias comunes, cuando en el año anterior la persona trabajadora haya tenido un grado de absentismo superior al 5 %. Esta penalización supone que la persona trabajadora en ese supuesto no perciba complemento alguno a cargo de la empresa durante la situación de IT. Y aunque para determinar el grado de absentismo la misma norma excluye a las ausencias por permisos retribuidos, la participación en huelgas, el uso del crédito horario sindical y los permisos por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, así como enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia; las ausencias derivadas de IT, tanto por contingencias comunes como profesionales, así como las ausencias por enfermedad justificada que no dan lugar a IT, cuando superan el grado de absentismo del 5 % en el año anterior, suponen nuevamente un trato peyorativo por una situación de enfermedad recurrente.

Por último, se indica que el último párrafo del mismo artículo 48 contiene la excepción a la aplicación del referido porcentaje de absentismo para las incapacidades temporales por contingencias comunes, que por razones sistemáticas, aunque no contiene directamente una regulación discriminatoria, debería de ser suprimida, de estimarse la nulidad del párrafo anterior, y sin que ello suponga merma o perjuicio alguno para las incapacidades temporales por contingencias profesionales, para las que se establece un complemento a cargo de la empresa hasta el 100 %.

2. Los sindicatos Valorian y CC. OO.-Servicios se adhirieron a la demanda.

3. La representación de la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV) se opone a la demanda e interesa su desestimación. Se indica que lo que se pretende en tal demanda es reescribir el Convenio colectivo a través de una resolución judicial; que en anteriores versiones del convenio siempre se incluyó la misma redacción fruto de la negociación colectiva; que en relación al primer pasaje impugnado lo que se introduce es una mejora que no resulta discriminatoria; que el penúltimo párrafo del precepto no introduce un trato peyorativo por razón de enfermedad sino un incentivo legítimo amparado por lo previsto en el artículo 2.2 de la Ley 15/2022 pues se trata de una diferencia de trato basada en criterios razonables y objetivos y que responde a la finalidad legítima de reducir el absentismo. Se añade que no se vulnera la igualdad ante dos situaciones no comparables y que la propia Ley distingue situaciones en la regulación de la prestación por IT.

Cuarto.

No existiendo hechos controvertidos, al tratarse de una cuestión jurídica, se propuso y admitió únicamente la documental aportada junto con la demanda, reconocida por la demandada. Tras recibirse el pleito a prueba se propuso y admitió prueba documental (reconocida por la demandada). Formuladas conclusiones, en las que el Ministerio Fiscal interesó la estimación de la demanda y la declaración de nulidad de los pasajes del artículo 48 del Convenio indicados en la demanda. Y ello por vulneración del artículo 2.3 de la Ley 15/2022 en relación con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 3/2007 y al introducirse un trato discriminatorio por razón de enfermedad. Tras aquellas conclusiones los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es

Quinto.

En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

Hechos probados

Primero.

Por Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 266, de 5 de noviembre de 2025). Tal convenio fue suscrito, de una parte, por la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la organización sindical Valorian, en representación de los trabajadores afectados (descriptor n.º 2). Los sindicatos UGT y CC. OO. fueron parte de la comisión negociadora del convenio colectivo, pero no procedieron a su firma (no controvertido).

Segundo.

El capítulo XII de tal convenio, con vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2025, regula la materia de «Previsión Social» y, en particular, su artículo 48 las situaciones de Incapacidad Temporal.

Tercero.

El sindicato de UGT cuenta con su implantación en el sector, con representación y participación en la comisión negociadora del convenio colectivo impugnado. El sindicato demandante cuenta, además, con la condición de sindicato más representativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Fundamentos de Derecho

Primero.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2.h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Segundo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan en la prueba documental se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

Tercero.

La presente resolución tiene por objeto abordar la impugnación de parte del artículo 48 del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes publicado en el BOE de 5 de noviembre de 2025, efectuada por FeSMC-UGT y a la que se adhieren los sindicatos Valorian y la CC. OO.-Servicios. En concreto, se impugnan por ilegalidad diversos pasajes del artículo 48 del Convenio al considerarse los mismos como discriminatorios por razón de enfermedad, al introducirse un trato peyorativo.

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es

Al haberse recogido la redacción actual del precepto en el Suplico de la demanda (transcrito en el antecedente de hecho segundo de la presente resolución) se ha de dar tal texto por reproducido, para evitar reiteraciones innecesarias.

La declaración de nulidad parcial de un convenio colectivo por ilegalidad tiene correcto encuadre en la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, regulada en el artículo 163 y ss. de la LRJS; lo que, por otra parte, no ha sido objeto de discusión entre las partes.

El punto de partida para la resolución de la cuestión planteada ha de ser, como se verá en los siguientes párrafos, lo resuelto por el Tribunal Supremo en la STS de 20 de enero de 2025, rec. 99/2024. Dicha Sentencia revocó el fallo dictado por esta Sala que, en procedimiento de Impugnación de Convenio, declaró la nulidad parcial de la regulación del incentivo de mejora establecido en el Convenio colectivo de Verallia Spain, SA. Dicha resolución de la Sala Cuarta concluía que el pronunciamiento previo de esta Sala vaciaba de contenido un complemento salarial que pretendía combatir el absentismo. Ahora bien, en el examen de aquel asunto el Tribunal Supremo partía de una premisa inicial: que una regulación de un incentivo de mejora no es nula cuando tiene en cuenta las ausencias al trabajo que no están justificadas o se deben a factores no discriminatorios: ajenas a la discriminación por razón de enfermedad, a la discriminación por razón de sexo o a la discriminación por asociación. Así, se indicaba lo siguiente en el apartado 4 del Fundamento de Derecho Tercero:

«[…] Hemos indicado que el artículo 2.3 de la Ley 15/2022 establece que la enfermedad no puede amparar diferencias de trato, excepto las derivadas de su tratamiento, las limitaciones objetivas para el ejercicio de actividades o por razones de salud pública. El artículo 9.1 de esa ley prohíbe que se establezcan limitaciones, segregaciones o exclusiones en la retribución por razón de las causas previstas en esa norma legal.

Si la cuantía del incentivo de mejora regulado en el Convenio colectivo de Verallia se calculase teniendo en cuenta las ausencias individuales motivadas por una enfermedad causante de un proceso de incapacidad temporal, ello conllevaría una discriminación para esos trabajadores por razón de enfermedad. En tal caso, un trabajador con 24 horas o más de ausencias en un mes por haber estado de baja médica, tendría derecho a un 0 % de la cuantía correspondiente al centro de trabajo. Si se interpretase esa norma colectiva en el sentido de que se calcula el importe de este plus computando las ausencias individuales debidas a la enfermedad, se vulneraría el artículo 2.3 de la Ley 15/2022 […]».

Y, como también señala esa misma Sentencia, «La sentencia del TJUE de 18 de enero de 2018, C-270/2016, declaró que “combatir el absentismo laboral constituye una finalidad legítima a efectos del artículo 2.2 b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo”. Combatir el absentismo es una causa lícita que pretende afrontar un grave problema.

Lo que sucede es que se debe combatir el absentismo sin vulnerar la Constitución; ni la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por las citadas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Sí que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida. Por ejemplo, sí que sería dable computar a estos efectos las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación […]».

Siendo ese el punto de partida y descendiendo al presente supuesto –el análisis de la legalidad del artículo 48 del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes–, hemos de hacer las siguientes consideraciones:

1. El citado precepto establece una mejora económica a la acción protectora de la Seguridad Social a cargo de la empresa en las situaciones de IT y en los supuestos de

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es

enfermedad justificada con preaviso a la empresa. Ahora bien, en este último caso limita tal mejora a cuatro días al año. Y en ambos supuestos, IT y enfermedad justificada con preaviso a la empresa, prevé la no aplicación del beneficio a aquellas personas trabajadoras con un grado de absentismo laboral superior al 5 % en el año inmediatamente anterior. Y se contiene una previsión expresa al respecto de las situaciones que no habrán de computarse para determinar ese grado de absentismo («ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por nacimiento, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia»).

Tal regulación, al parecer de esta Sala, introduce un trato desfavorable, discriminación directa, por enfermedad o estado de salud. En primer lugar, porque la previsión del párrafo cuarto de que en caso de enfermedad justificada (sin necesidad de mediar baja médica o situación de IT) se perciba el 50 % de su salario, limitándose este beneficio a cuatro días al año, supone una penalización de la situación de enfermedad cuando la misma es recurrente; esto es, cuando por condición de salud es superior a cuatro días año. Ello supone, tal y como se indica en la demanda y también sostiene el Ministerio Fiscal, que dicho pasaje vulnere lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución y en los artículos 2, apartados 1 y 3; y 26 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En segundo lugar, el penúltimo párrafo del artículo 48 del mismo convenio también introduce una penalización en la percepción del complemento a cargo de la empresa, en situaciones de IT derivada de contingencias comunes, cuando en el año anterior la persona trabajadora haya tenido un grado de absentismo superior al 5 %. Se trata de una causa de discriminación igualmente prohibida pues para determinar el grado de absentismo la norma convencional no excluye (a diferencia de otras situaciones sí previstas en su texto) las ausencias por IT ni las ausencias por enfermedades justificadas que no dan lugar a situaciones de IT. Ello supone un trato discriminatorio por razón de enfermedad o condición de salud, en aplicación de la doctrina antes señalada y sin que resulte posible realizar una interpretación del precepto que excluya un trato discriminatorio.

2. Ese mismo criterio ha sido mantenido por esta Sala en SAN de 1 de julio de 2025, proc. 113/2025; 8 de julio de 2025, proc. 162/2025, y 23 de diciembre de 2025, proc. 360/2025. En esta última, dictada en procedimiento de impugnación de convenio colectivo precisamente en relación a un complemento de IT que consideraba computables a efectos de absentismo las situaciones de IT, indicábamos lo siguiente:

«[…] Es cierto que en el presente supuesto, no nos encontramos con un incentivo que resulta minorado por el hecho de incurrirse en determinadas situaciones como se ha analizado por esta Sala en anteriores ocasiones, pero sí ante la suspensión del complemento de prestaciones de Seguridad Social previsto en el convenio colectivo cuando el trabajador incurre en una situación de IT o ha sido sancionado. Ambas situaciones, computan en caso de medición del absentismo. Si ello es así, y ante una situación de IT se distingue dependiendo del tipo de duración del proceso o incluso de la gravedad del mismo (…) ya no se incurriría en una discriminación por razón de enfermedad, pues todos los trabajadores que perciben el complemento están en situación de IT, sino por las concretas condiciones de salud previstas en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022 como causa de discriminación prohibida. Ante la diferente entidad del proceso, éste se computa o no como causa de absentismo a efectos de la suspensión del complemento de IT […]».

3. Señala la representación de la patronal que lo que se pretende en la demanda es reescribir lo pactado en la negociación colectiva. Tal argumento, sin embargo, no puede ser compartido. Si lo que se pretende es paliar el absentismo lo que no resulta posible es que se utilicen criterios que supongan una discriminación directa por enfermedad o por estado de salud, vulnerando lo previsto en el artículo 2.3 de la Ley 15/2022. Esto es, la negociación colectiva no puede introducir o mantener criterios discriminatorios abiertamente opuestos a la Ley. Y ello sin perjuicio de que las partes negociadoras siempre puedan pactar una nueva redacción del precepto sin la utilización de aquel criterio

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es

discriminatorio (actualmente el convenio en cuestión está en situación jurídica de ultraactividad y en fase de negociación del que deberá sustituirlo).

En definitiva, al estimarse la demanda en el presente supuesto, a diferencia de que lo que concluyó el Tribunal Supremo en la citada STS 20 de enero de 2025, no se desvirtúa la naturaleza del complemento al no resultar posible una interpretación del precepto conforme a criterios no discriminatorios.

4. Se añade, además, un argumento adicional al respecto de la nulidad de los pasajes del precepto cuestionado. Se trata de la existencia de discriminación por asociación. La misma está definida en el artículo 6.2.a) de la Ley 15/2022 cuando se indica que «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 previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio». La regulación del precepto cuestionado, por cuanto no excluye las situaciones de IT ni las ausencias por enfermedades justificadas, supone tomar en consideración para el cómputo del grado de absentismo las bajas de la totalidad de la plantilla; esto es, tal regulación permite discriminar a determinados trabajadores en función del absentismo que cuenta las bajas del resto de la plantilla. Así pues, la discriminación que se introduce es, además, por la enfermedad computada de tal plantilla. Se incurre, por ello, en un supuesto de discriminación por asociación que, igualmente, supone que los pasajes cuestionados en la demanda deban considerarse como nulos.

En definitiva, al utilizarse criterios de discriminación directos por razón de enfermedad o estado de salud y suponer, además, la introducción de un criterio de discriminación por asociación, los pasajes cuestionados (limitación temporal prevista en el párrafo cuarto y exclusión de la mejora en función del grado de absentismo prevista en el penúltimo párrafo del artículo 48 del convenio) deben declararse nulos. Y, siendo así, también se ha de suprimir el último párrafo del artículo 48 pues el mismo introduce una excepción que, con la anulación del párrafo anterior, carece ahora de objeto. Y ello sin merma o perjuicio alguno para las incapacidades temporales por contingencias profesionales, para las que se establece un complemento a cargo de la empresa hasta el 100 % de la base reguladora del mes anterior y desde el primer día de la baja, en el párrafo segundo del artículo 48 del mismo convenio.

En consecuencia, debe declararse la nulidad de los apartados del acuerdo indicados en el suplico de la demanda.

Cuarto.

Notifíquese la presente resolución a las partes personadas y hágase saber que contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (artículo 205 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos la demanda de interpuesta por la representación letrada de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), a la que se adhieren los sindicatos Valorian y la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios), frente a la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV); con intervención del Ministerio Fiscal; y en consecuencia, declaramos la nulidad de los siguientes pasajes que se resaltan (subrayado y negrita) del artículo 48 del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 266, de 5 de noviembre de 2025):

«Artículo 48. *Incapacidad temporal (IT).*

Se establece como mejora a la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de IT, el/la trabajador/a perciba la diferencia existente

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es

entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 % de su salario, tomando para su cálculo la base de cotización del mes anterior al de la baja por IT, a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de doce meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de IT. No obstante, este período máximo, si la entidad gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo o Empresa Colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de IT, el trabajador/a continuará percibiendo dicha diferencia económica.

La empresa complementará hasta el 100 % de la BRD del mes anterior desde el 1.er día en caso de IT motivada por AT (accidente de trabajo) o EP (enfermedad profesional) y a partir del 4.º día para el resto de casos.

Asimismo, la empresa abonará el 50 % de la base de la Seguridad Social del mes anterior al de la baja por IT los tres primeros días de la misma, en los supuestos de contingencias comunes.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el trabajador/a percibirá el 50 % de su salario **sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.** A estos efectos se considerará la existencia de "enfermedad justificada" sin que necesariamente tenga que mediar baja médica o situación de IT, englobando también justificantes expedidos por los médicos de familia en los que prescriban reposo domiciliario y/o visitas a centros hospitalarios, sean públicos o privados, a través de los servicios de urgencia debidamente justificados.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de IT, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente regulación a través de la Comisión Paritaria.

Los beneficios y mejoras previstos en el presente artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores/as con un grado de absentismo laboral superior al 5 % en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por nacimiento, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Quedan excluidas del límite de 5 % las incapacidades temporales derivadas de enfermedad profesional y accidente de trabajo, debiendo en estos casos complementarse hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día y hasta su finalización».

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en artículo 229.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el artículo 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la calle Barquillo, 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 67 0384 25; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 67 0384 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

cve: BOE-A-2026-4051
Verificable en https://www.boe.es