

Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de las agencias de viajes. Resumen

VIGOR 2025

Código de Conv. Núm. 99000155011981
(BOE, 05-11-2025)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Estructura salarial
 - 2.2. Tablas salariales 2025
 - 2.3. Horas extraordinarias
 - 2.4. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.5. Trabajo nocturno
 - 2.6. Horas complementarias
 - 2.7. Plus de funciones
 - 2.8. Plus N.O.L.
 - 2.9. Plus personal
 - 2.10. Gratificación por vinculación
 - 2.11. Uniformes
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Descansos y libranzas
 - 4.3. Trabajo en festivos
 - 4.4. Días de libranza adicionales
 - 4.5. Horario
 - 4.6. Vacaciones
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Licencias retribuidas
 - 5.2. Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas
 - 5.3. Excedencia voluntaria
 - 5.4. Excedencia forzosa por cargo sindical o público
 - 5.5. Excedencia voluntaria con reserva de puesto
 - 5.6. Nacimiento y cuidado del menor
 - 5.7. Nacimiento
 - 5.8. Lactancia
 - 5.9. Excedencia por cuidado de hijos/as
 - 5.10. Excedencia por cuidado de familiares
 - 5.11. Reducción de jornada por guarda legal y cuidados de familiares/as
 - 5.12. Licencia/permiso por guarda legal
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Movilidad geográfica
 - 6.2. Plus transporte/Teletrabajo
 - 6.3. Salidas y dietas
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contrato eventual por circunstancias de la producción
 - 7.2. Contrato fijo discontinuo
 - 7.3. Jubilación obligatoria
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Plan de Pensiones
 - 11.2. Incapacidad temporal
 - 11.3. Seguro de vida y accidentes

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

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.

1.2. Ámbito temporal

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.

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.

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

2. Condiciones económicas

2.1. 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/Teletabajo.
- 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.

2.2. Tablas salariales 2025

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
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 simultánea 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.

2.3. 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 periodos 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

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.

2.7. Plus de funciones

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.

2.8. 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

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos salariales

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.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientos 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.

4.2. 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 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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 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.

4.6. 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 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 período 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 período 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 período completo o de forma fraccionada.

En el supuesto de que el período 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.

5. Permisos y excedencias

5.1. 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 contratante), 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 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 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 concurren.

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.

5.2. 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 concurren los siguientes requisitos:

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 concurren con los periodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.

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.
- 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 concurren 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.

5.3. 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.

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.

5.4. 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.

5.5. 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 transcurrido 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 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.

5.6. Nacimiento y cuidado del menor

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

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.

5.7. 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 periodo 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.

5.8. 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.

5.9. Excedencia por cuidado de hijos/as

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo.

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.

5.10. 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.

5.11. 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 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.

5.12. 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.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. 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.

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.

6.2. Plus 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

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.

6.3. 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.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. 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.

7.2. 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.

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.

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 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).

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.

Extinción del contrato fijo discontinuo

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- a. Cuando hayan transcurrido 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.

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.

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.

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.

Formación

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

7.3. 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.

8. Periodos de prueba

El periodo 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 periodo de prueba se reducirá a un mes.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

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:

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.
- 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.

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.

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; destrozarse 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.
- 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.

9.2. Sanciones

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

Faltas leves:

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

Faltas graves:

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

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.

9.3. Prescripción

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.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

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.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. 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 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 la 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.

11.2. Incapacidad temporal

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 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 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.

11.3. 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.

[Descargar pdf](#)