



AGENCIAS DE EVENTOS ESPAÑOLAS ASOCIADAS

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE EMPRESAS ORGANIZADORAS DE EVENTOS

Grado de implantación, riesgos y dudas de aplicación

Con **Alberto Fernández Irizar**

Socio del Departamento de Laboral de **Broseta Abogados**

Septiembre 2026

1. Objeto del análisis
 2. Antecedentes
 3. Obligatoriedad de aplicación del Convenio
 4. Resumen de los datos de la encuesta
 5. Riesgos en caso de no aplicar el Convenio
 6. Principales condiciones que han generado dudas
 7. Dudas y preguntas
- Anexo: Aspectos generales del I Convenio Colectivo**

1. OBJETO DEL ANÁLISIS

Analizar los resultados de las encuestas realizadas por AEVEA a sus asociados respecto del:

- **Nivel de implantación y aplicación** del I Convenio Colectivo del Sector de Empresas Organizadoras de Eventos.
- **Riesgos de no aplicación** del Convenio.
- **Dudas u obstáculos** encontrados por los asociados para su aplicación.

2. ANTECEDENTES

El **20 de diciembre de 2024** se publicó en el BOE el primer Convenio Colectivo Estatal del Sector de Empresas Organizadoras de Eventos.

Vigencia: 1 de enero de 2025 – 31 de diciembre de 2027

12 títulos | 57 artículos | 3 DA | 1 DT

El **Anexo** de esta presentación recoge los aspectos generales más relevantes del Convenio.

3. OBLIGATORIEDAD DEL CONVENIO

Art. 7 – Obligatoriedad y concurrencia de convenios:

«Las partes firmantes del presente convenio expresan su voluntad de que el mismo constituya referencia eficaz para el establecimiento de unas relaciones laborales homogéneas en el conjunto del sector.»

- **Aplicación obligatoria, directa y automática** desde su vigencia, con independencia del convenio que las empresas viniesen aplicando (art. 82.3 ET).
- Se respetan las obligaciones del **art. 84.2 y 3 ET**.
- Todas las empresas del ámbito funcional debían aplicarlo desde el **1 de enero de 2025**.

3. DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Disposición Transitoria Primera: período de adaptación

Plazo máximo de **6 meses** desde la publicación para adaptar:

- Sistema retributivo
- Reclasificación profesional (conforme al art. 14)
- Jornada y demás condiciones
- **Efectos retroactivos salariales al 1 de enero de 2025.**
- Si la reclasificación da derecho a retribución más elevada: actualización en el plazo máximo de **2 meses** desde la reclasificación.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A continuación se presentan los resultados de la encuesta realizada por AEVEA a sus asociados sobre el nivel de implantación del Convenio.

37 respuestas de **90** agencias socias

Tasa de participación: **41,1%** | Margen de error: **±12,3%** (95% confianza)

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

- **Universo:** 90 agencias socias de AEVEA.
- **Respuestas:** 37 agencias (tasa de participación del 41,1%).
- **54,1%** de las agencias encuestadas ya aplican el Convenio de Eventos.
- **43,2%** sigue aplicando otro convenio sectorial o territorial.
- **Aspecto mejor valorado:** adecuación de los grupos profesionales a la realidad del sector (77,8%).
- **80%** de las agencias aplican alguna modalidad de teletrabajo.
- **Valoración global positiva:** el convenio se percibe como un avance significativo para estandarizar y profesionalizar el sector.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

- **Objeto del estudio:** Evaluar el grado de adhesión y aplicación del I Convenio Colectivo Estatal del Sector de Empresas Organizadoras de Eventos entre las agencias socias de AEVEA.
- **Universo:** 90 agencias socias de AEVEA.
- **Respuestas completas:** 37 (tasa de participación: 41,1%).
- **Margen de error:** $\pm 12,3\%$ con un nivel de confianza del 95%.
- **Metodología:**
 - Análisis cuantitativo: hábitos de implantación, perfil de las agencias, estado de aplicación y barreras.
 - Análisis cualitativo: análisis temático y funcional de las observaciones abiertas (P9 y P11).
- **Cuestionario:** 11 preguntas (cerradas y abiertas), distribuido a las 90 agencias socias.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Distribución de las agencias encuestadas por código CNAE (n=37):

- **8230 – Organización de convenciones y ferias de muestras:** 32,4% (12 agencias).
- **7311 – Agencias de publicidad:** 24,3% (9 agencias).
- **7911 – Agencias de viajes:** 5,4% (2 agencias).
- **Otros CNAE dispersos:** 37,9% (14 agencias) – incluye consultoría empresarial (7021), diseño (7410), producción audiovisual (2009, 9020), entre otros.

Conclusión: el sector presenta una notable dispersión de actividades económicas, lo que explica la heterogeneidad en la aplicación del convenio y la coexistencia de múltiples marcos normativos.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

¿Qué convenio aplica actualmente su agencia? (P4, n=37):

- **54,1% (20 agencias)** ya aplican el Convenio de Empresas Organizadoras de Eventos.
- **43,2% (16 agencias)** siguen aplicando otro convenio sectorial o territorial:
 - Convenio de Publicidad.
 - Convenio de Agencias de Viajes.
 - Convenio de Oficinas y Despachos.
- **2,7% (1 agencia)** aplica un convenio de empresa propio.

La mayoría de las agencias encuestadas ya opera bajo el nuevo marco específico, si bien un bloque representativo se encuentra aún en fase de adaptación.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

¿Cuándo comenzó su agencia a aplicar el convenio? (P5, n=20 agencias adheridas):

- **1.er trimestre de 2025:** 60,0% (12 agencias) – *adopción temprana*.
- **2.º trimestre de 2025:** 20,0% (4 agencias).
- **4.º trimestre de 2025:** 5,0% (1 agencia).
- **1.er trimestre de 2026:** 15,0% (3 agencias).

El 80% de las adhesiones se concentró en el primer semestre de 2025.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

¿Qué aspectos del convenio valora más positivamente? (P6, n=27, respuesta múltiple):

- **Adecuación de grupos profesionales a la realidad del sector: 77,8% (21 menciones).**
- **Seguridad jurídica y marco legal específico: 44,4% (12 menciones).**
- **Distribución irregular de la jornada (bolsa de horas / flexibilidad): 37,0% (10 menciones).**
- **Tablas salariales adecuadas: 29,6% (8 menciones).**

La clasificación profesional es, con diferencia, el elemento más valorado, seguido de la seguridad jurídica que aporta contar con un convenio propio del sector.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

¿Por qué no ha adoptado aún el convenio? (P10, n=18, agencias no adheridas):

- **«Otro» (complejidades de grupo, procesos en curso): 44,4%.**
 - Agencias pertenecientes a grupos empresariales multisectoriales con procesos de reorganización interna en curso.
- **Actividad principal distinta del ámbito del convenio: 27,8%.**
 - Empresas cuya actividad principal se encuadra en publicidad, viajes u otros sectores.
- **Falta de tiempo o recursos internos: 22,2%.**
- **Dudas en el procedimiento administrativo: 5,6%.**

La principal barrera no es la falta de voluntad, sino la complejidad organizativa de los grupos empresariales y la necesidad de clarificar el ámbito funcional.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A. Complejidad organizativa y grupos empresariales multidisciplinares

- Dificultad para desgajar la unidad de eventos dentro de holdings o grupos multinacionales (grupos de comunicación, dependencia de validación corporativa).
- Empresas con servicios híbridos (prensa, PR, consultoría, viajes) experimentan fricciones e inequidad entre departamentos.

«Al pertenecer a un grupo empresarial, estamos trabajando en desligar el trabajo de la parte de agencia de otras UN [...] esto conlleva muchos temas administrativos.»

B. Limitaciones técnicas del convenio

- **GP 5** (puestos de nueva entrada): permanencia máxima de 2 años obliga a promocionar perfiles junior sin madurez o autonomía suficiente, generando saltos de grupo y costes no ajustados al desempeño.
- **Periodos de prueba excesivamente breves** en GP 5 y GP 6 (un mes).
- **Complemento de flexibilidad:** genera sobrecarga administrativa en nómina y revisiones anuales complejas.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

C. Resistencia al cambio y derechos adquiridos

- Convenios de origen (Viajes, Publicidad) ofrecían mejoras concretas: complemento de IT al 100%, festivos 24 y 31 de diciembre.
- Necesidad de consolidar derechos adquiridos a título personal para evitar percepción de pérdida, lo que ralentiza la homogeneización.

«Hemos tenido que mantener las ventajas anteriores por considerarse derechos adquiridos (p. ej., días festivos adicionales o bajas complementadas al 100%).»

D. Ajuste a la realidad de mercado y operatividad

- Tablas salariales por debajo de los sueldos reales de mercado necesarios para retener talento.
- Dudas sobre la compensación por trabajo en domingos y vísperas de montajes.
- La flexibilidad de jornada no siempre se ajusta a las necesidades reales de las previas de montaje.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

E. Valor del convenio como «sello sectorial»

- Se valora como un avance significativo para nivelar las reglas de juego y fomentar la competencia leal entre agencias.
- Se pide mayor celeridad a los socios de AEVEA para consolidarlo como sello distintivo de calidad del sector.

Voces del sector:

«El marco que establece es un punto de partida sólido para estandarizar el sector.»

«Que pertenecer a AEVEA y adherirse a este Convenio sea un sello distintivo de calidad.»

El sector demanda que AEVEA lidere la consolidación del convenio como estándar de calidad y diferenciación profesional.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

CONCLUSIONES:

1. Adopción mayoritaria pero heterogénea

El 54,1% de las agencias encuestadas ya opera bajo el marco específico del sector. Un bloque representativo (43,2%) se encuentra en fase de adaptación o condicionado por marcos preexistentes (Publicidad, Viajes, Oficinas y Despachos).

2. Valoración positiva de la estructura del convenio

La adecuación de las categorías profesionales a la realidad del sector es el elemento más valorado (77,8%), lo que confirma que el convenio responde a una demanda real de la profesión.

3. Puntos de fricción identificados

- Gestión del Grupo Profesional 5 (permanencia máxima de 2 años, periodos de prueba breves).
- Equiparación de condiciones en agencias de grupos multisectoriales.
- Operativa de la bolsa de horas y compensación de festivos.
- Complemento de flexibilidad: sobrecarga administrativa.

5. RIESGOS DE NO APLICAR EL CONVENIO

La no aplicación del Convenio puede generar consecuencias en tres planos:

■ PLANO LABORAL

Si el convenio correcto prevé condiciones más favorables, pueden aflorar diferencias exigibles por la persona trabajadora. El análisis es concepto a concepto (p. ej., plus de flexibilidad).

■ PLANO SEGURIDAD SOCIAL

Diferencias de cotización por no reconocimiento de conceptos o cuantías pueden generar deudas, requerimientos, sanciones y actas de liquidación de la Inspección de Trabajo hasta **4 años** hacia atrás.

■ PLANO SANCIONADOR

Aplicar condiciones distintas a las legalmente exigibles conlleva posibles infracciones laborales sancionables con hasta **7.500 €** (además del requerimiento de aplicar el Convenio correcto).

6. A) JORNADA Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR

Art. 16 – Jornada y distribución irregular

Jornada promedio semanal / anual:

- **2025:** 38,5 h/semana / 1.735 h/año
- **2026:** 38 h/semana / 1.713 h/año
- **2027:** 37,5 h/semana / 1.690 h/año

Distribución irregular – Funcionamiento:

- Regularización trimestral.
- Límite mensual Vs Límite semanal (50 horas máximo).
- Descanso entre jornadas: mínimo 12 horas
- Descanso semanal: mínimo 48 horas (acumulable por periodos de hasta 14 días)
- Jornada diaria mínima en periodos de menor actividad: 5 horas
- Preaviso mínimo: 5 días de antelación
- Exceso de horas: horas extras.

6. A) JORNADA – MÁXIMOS Y COMPLEMENTO

Jornada efectiva máxima semanal:

Hasta **45 h/semana** (excepcionalmente hasta **50 h/semana**)

Jornada máxima mensual:

- **2025:** 185 h
- **2026:** 182 h
- **2027:** 180 h
- **2028:** 178 h

Compensación de excesos/defectos: máximo **3 meses**

Complemento de flexibilidad (art. 32, salarial y mensual):

- **2025:** 5% SB
- **2026:** 7,5% SB
- **2027:** 10% SB

6. B) HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 16 – Horas extraordinarias

Son las horas que excedan de la jornada efectiva máxima pactada, teniendo en cuenta las reglas de distribución irregular.

Compensación con descanso:

- **80 minutos** de descanso por cada hora extra.

Compensación económica:

- **+35%** sobre la hora ordinaria.
- **+15% adicional** si es nocturna (22:00–06:00).

Forma de compensación: de mutuo acuerdo; en desacuerdo, con descanso.

Disfrute del descanso: en los **4 meses siguientes**.

6. C) COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Art. 36 – Compensación y absorción

Salario bruto anual superior a 35.000 €:

- Absorción/compensación al 100% de conceptos salariales e incrementos pactados, año a año.

Salario bruto anual inferior a 35.000 €:

- **No pueden ser objeto de absorción/compensación de los conceptos salariales y subidas salariales.**

7. DUDAS Y PREGUNTAS

**A continuación, se recogen los aspectos generales más relevantes
del I Convenio Colectivo Estatal del Sector de Empresas Organizadoras de Eventos.**

- ➡ **Primer Convenio Colectivo del sector** de las empresas organizadoras de eventos.
- ➡ Permite que las empresas organizadoras de eventos y las personas trabajadoras cuenten con un **marco jurídico laboral mínimo de referencia** .
- ➡ Negociado por la patronal (**AEVEA**) con **CCOO** y **UGT** (proceso negociador iniciado en mayo de 2023).
- ➡ **12** títulos, **57** artículos, **3** disposiciones adicionales y **1** disposición transitoria.

TÍTULO I: Disposiciones generales

TÍTULO II: Contratación

TÍTULO III: Organización del trabajo y clasificación profesional

TÍTULO IV: Jornada y tiempo de trabajo

TÍTULO V: Vacaciones

TÍTULO VI: Régimen retributivo

TÍTULO VII: Régimen disciplinario

TÍTULO VIII: Prevención de riesgos laborales

TÍTULO IX: Formación

TÍTULO X: Igualdad

TÍTULO XI: Desconexión digital y trabajo a distancia

TÍTULO XII: Derechos sindicales

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

- **Ámbito territorial:** Todo el territorio nacional
- **Ámbito funcional:** actividad de las **agencias y/o empresas organizadoras de eventos corporativos e Institucionales**, incluido el desarrollo de:
 - (i) estrategia, creatividad y/o diseño, así como;
 - (ii) planificación, coordinación u organización de la misma, quedando excluidas de la aplicación del presente Convenio aquellas agencias o empresas que como actividad principal no realicen dichas actividades.
Expresamente excluidas: la actividad de publicidad, consultoría, producción audiovisual, servicios técnicos y auxiliares de eventos y espectáculos
- **Ámbito personal:** todas las personas trabajadoras salvo alta dirección, contratos mercantiles o civiles o relaciones laborales especiales.
- **Ámbito temporal:** 1 de enero de 2025-31 de diciembre de 2027. El convenio se prorroga de año en año si finalizada su vigencia no se denuncia, y una vez denunciado, se mantiene en vigor hasta que se firme el siguiente.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

- **Unidad y vinculación:** si la jurisdicción competente, la ITSS o la AL modifican o anulan el contenido del convenio parcial o totalmente, las partes negociadoras deben reunirse para negociar su modificación.

El Convenio perderá su vigencia en el plazo de 6 meses si no se alcanza un acuerdo, comprometiéndose las partes negociadoras a negociar el contenido de uno nuevo.

- **Obligatoriedad y concurrencia de convenios:** establecimiento de unas relaciones laborales homogéneas en el conjunto del sector. Aplicación automática.
- **Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas:** Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

TÍTULO II: CONTRATACIÓN

PERIODO DE PRUEBA

- **Grupos profesionales 1,2,3:** Seis meses.
- **Grupo profesional 4:** Dos meses.
- **Grupos profesionales 5 y 6:** Un mes.

PREAVISO DE CESE VOLUNTARIO

- **Grupos 1 y 2:** 30 días naturales.
- **Grupos 3, 4, 5 y 6:** 15 días naturales.

TÍTULO II: CONTRATACIÓN

Contratos formativos, temporales y fijos discontinuos

- **FORMATIVOS:** Se prevé que la retribución a abonar (calculada sobre el SB) sea como mínimo de un **85%** del salario base del Grupo Profesional.
- **TEMPORALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:** Se prevé que la duración máxima pueda alcanzar los **12 meses**.
- **FIJOS DISCONTINUOS**
 - **Forma del llamamiento:** Siempre por escrito (medio válido y preferente: email).
 - **Criterios de llamamiento:** el perfil específico del puesto requerido, la experiencia en eventos previos con el cliente, la zona geográfica de la última actividad y la antigüedad del fijo discontinuo.
 - **Preaviso mínimo que debe dar la empresa desde el llamamiento:** 8 días naturales. Si la empresa lo incumple y el trabajador no se reincorpora, mantiene su orden en la bolsa y no se considera incumplimiento del llamamiento.

TÍTULO II: CONTRATACIÓN

Contratos formativos, temporales y fijos discontinuos

- **FIJOS DISCONTINUOS**

- **Contestación al llamamiento por la persona trabajadora:** Plazo máximo de **5 días naturales** desde la recepción del llamamiento. En caso de incumplimiento se entiende declinado el llamamiento.
- **Preaviso mínimo de fin de llamamiento:** **10 días naturales** en los contratos fijos discontinuos ordinarios y **5 días naturales** en los fijos discontinuos intermitentes.
- **Baja voluntaria:** Únicamente tras la falta de respuesta de la persona trabajadora a dos llamamientos diferentes en el plazo establecido, o desistimiento del llamamiento.

No se producirá la extinción del contrato cuando el motivo de la no incorporación sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los estudios.

- **Duración mínima del llamamiento:** deberán ser llamados y prestar servicios por un periodo mínimo de 2 meses cada año natural.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- **Organización del trabajo**: es facultad de la **dirección de la empresa** (sin participación de la RLT).
- **Clasificación funcional**: se realizará sobre la base de un sistema de grupos profesionales y niveles retributivos. Es independiente de los grupos de cotización.

ÁREAS FUNCIONALES

Creatividad y diseño de eventos
Comercial
Planificación/organización/coordinación y operación de eventos
Administración y soporte, backoffice y SS.GG.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

➤ **Clasificación profesional:** Por grupos profesionales.

GRUPO 1: funciones de **coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel** de las distintas áreas de actividad de la empresa (DG, Director financiero, de operaciones, jurídico, de RRHH, de marketing, etc.)

GRUPO 2: funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, **debiendo dar cuenta de su gestión a los directores** de las áreas de actividad o departamentos existentes (*Controller* financiero senior, jefe de cuentas, de creatividad, de estrategia, de operaciones, comercial, de RRHH, etc.)

GRUPO 3: Reportan al personal de los grupos 1 y 2. Realización de tareas de **complejidad media-alta**, desempeño de actividades profesionales bien determinadas, utilizando técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución. La autonomía se ve limitada por dichas técnicas (*Técnico de operaciones senior, de estrategia senior, de creatividad senior, etc.*)

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO 4: grado de autonomía y responsabilidad limitados. La autonomía queda determinada por el **cumplimiento de los procedimientos que les son establecidos** y el cumplimiento de las instrucciones superiores (técnico de operaciones, de estrategia, de creatividad, comercial, financiero de RRHH, etc.)

GRUPO 5: puestos de nueva entrada en la organización vinculados a la actividad principal de las Compañías. El mantenimiento del personal en este grupo no podrá superar los **2 años**. También se incluye en este grupo profesional el **personal administrativo** que realiza tareas sencillas y con un alto grado de supervisión en su ejecución. (Aux. Advo, asistente de dirección, técnicos junior, etc.)

GRUPO 6: puestos de **soporte auxiliar** que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. **Alto grado de supervisión.** (Subalterno, personal de limpieza, auxiliar, oficial, conserje, vigilante, conductor, etc.)

TÍTULO IV: JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

➤ Jornada de trabajo:

Reducción progresiva de la jornada hasta alcanzar las 37,5 horas/semana (2027).

2025: Jornada promedio semanal: 38,5 horas/ 1.735 horas anuales
2026: Jornada promedio semanal: 38 horas / 1.713 horas anuales
2027: Jornada promedio semanal: 37,5 horas/ 1.690 horas anuales.

TÍTULO IV: JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

➤ **Jornada de trabajo:**

- **Descanso mínimo semanal:** 48 horas, que podrá ser acumulado por periodos de hasta 14 días.
- **Distribución irregular de la jornada:**

En los períodos de menos actividad se fija una jornada de trabajo diaria mínima de 5 horas, que computará a efectos de la jornada máxima semanal y diaria.

Se preavisará a las personas trabajadoras la aplicación de la distribución irregular con al menos 5 días de antelación.

La jornada efectiva de trabajo podrá exceder el promedio semanal y alcanzar hasta 45 horas semanales. En casos excepcionales y de ser necesario, se podrán realizar jornadas de un máximo de 50 horas semanales.

TÍTULO IV: JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

➤ Jornada de trabajo

- Distribución irregular de la jornada:

Jornada máxima mensual:

2025: 185 horas

2026: 182 horas

2027: 180 horas

2028: 178 horas

- Compensación de los excesos y defectos de la jornada irregular en el plazo máximo de **3 meses**.

- Las personas trabajadoras sometidas a la jornada irregular perciben el **complemento flexibilidad (salarial y mensual)**:

2025: 5% SB de tablas

2026: 7,5% SB de tablas

2027: 10% SB de tablas

TÍTULO IV: JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

- **Trabajo nocturno:** Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 06:00, y se considera **persona trabajadora nocturna** a aquella que realiza normalmente al menos el 30% de su jornada de trabajo anual, en este período nocturno.
 - Se compensa con un **complemento de nocturnidad** cuando la persona trabajadora tenga la condición de persona trabajadora nocturna por un importe del **15% de su SB**.
 - **Cuando no tenga la condición de persona trabajadora nocturna**, se pagará la hora nocturna incrementada en un 15% sobre el valor de la hora en base a su SB, o con descanso compensatorio equivalente a una hora de descanso por cada hora de trabajo.
- **Registro diario de jornada:** Se prevé una regulación sobre cómo se debe realizar dicho registro.

TÍTULO V: VACACIONES

- **Vacaciones:** Se prevén **23 días laborables de vacaciones** al año. Se determinarán de mutuo acuerdo y, de lo contrario, cada parte podrá elegir el periodo de disfrute de la mitad del número de días de vacaciones.
- **Permisos:** Se prevén los permisos regulados en el ET y, como mejora:
 - **12 horas retribuidas al año** para asistir a consultas médicas, acompañamiento de familiares hasta 2º grado, debiendo preavisar y presentar la justificación oportuna. Compromiso de la persona trabajadora de adaptar estas horas de visita a los tiempos de descanso.
 - Tiempo indispensable para acudir a la **realización de exámenes** cuando se esté cursando formación reglada con un máximo de **12 exámenes anuales**.
- **Nacimiento y cuidado de menor y lactancia:** Mantenimiento de la regulación del ET.

TÍTULO V: VACACIONES

➤ **Excedencias:** Las previstas en el ET, y como mejora:

Excedencia temporal con reserva de puesto:

- Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de dos años en la empresa tendrán derecho a una **excedencia temporal, con reserva del puesto y horario de trabajo por un periodo entre 1 y 3 meses.**
- La persona trabajadora deberá **avisar con una antelación mínima de 30 días** para que la empresa pueda planificar la ausencia y esta deberá dar una respuesta en un plazo máximo de **quince días.** En el caso de necesidades de producción, la empresa podrá ofrecer una contrapropuesta de disfrute de dicha licencia dentro de los seis meses posteriores a la fecha de solicitud.
- La licencia sin sueldo supondrá la **suspensión del contrato y no es computable a efectos de antigüedad.**
- Solo podrá utilizarse **una vez cada 2 años** y nunca para trabajar para otras empresas, sean competidoras o no, y en cualquier régimen.

TÍTULO VI: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

- **Pago del salario** : pago entre el día 1 y 5 del mes siguiente a su devengo
- **Pagas extraordinarias**: dos pagas extraordinarias al año prorrateables o, si hay acuerdo en contrario:
 - Una de ellas efectiva en la nómina de junio;
 - Otra en el mes de diciembre
- **Trabajo en días festivos**: se compensa con descanso o mediante compensación económica, de común acuerdo con la persona trabajadora. En caso de desacuerdo, se compensa económicamente.
 - **Compensación económica**: El festivo ordinario se retribuye por 100 € brutos, y el festivo especial por 130 € brutos.
 - **Compensación con descanso**: El festivo ordinario se compensa a razón de 90 minutos de descanso por cada hora trabajada, y el festivo extraordinario se compensa a razón de 105 minutos de descanso por cada hora trabajada.

TÍTULO VI: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

➤ Horas extraordinarias:

Se pueden compensar con tiempo de descanso o económicamente, de mutuo acuerdo con la persona trabajadora. En caso de desacuerdo, se compensa con descanso.

- **Compensación económica:** con un **35%** de incremento sobre la hora ordinaria, a lo que habrá que sumar un 15% adicional si cada hora extraordinaria se realiza en horario nocturno, es decir entre las 22:00 y las 6:00 horas.
- **Compensación con descanso:** la persona trabajadora disfrutará de una compensación a razón de **80 minutos de descanso por cada hora extra**.

El disfrute en caso de compensación por descanso será en los 4 meses siguientes a la realización de estos excesos de jornada.

TÍTULO VI: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

➤ Dietas, gastos de locomoción y desplazamientos

Formas de compensación de los gastos :

- A. Facilitando al profesional, dependiendo de lo que en cada caso proceda, el almuerzo, la cena, el alojamiento y el desayuno
- B. Compensando los gastos incurridos por la persona en virtud del sistema de compensación de los gastos de viaje y desplazamiento vigente en la Empresa previa justificación de los mismos.
- C. Abonando, dependiendo de lo que proceda en cada caso:

Dieta con pernocta (en territorio nacional)	55 euros/día
Dieta sin pernocta (en territorio nacional)	36,48 euros/día
Dieta internacional con pernocta	95 euros/día
Dieta internacional sin pernocta	66,16 euros/día
Gastos de manutención (comidas)	16,19 euros/día
Gastos kilometraje	0,25 euros/kilómetro

TÍTULO VI: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Incremento salarial

- **2026:** aumento del **2%** sobre las tablas vigentes de salario base del 2025.
- **2027:** aumento del **2%** sobre las tablas vigentes de salario base del 2026.

Hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio las tablas salariales de salario base se revalorizarán, al menos, con la cuantía correspondiente a la variación interanual del IPC de diciembre del año anterior con los siguientes límites:

- Se establece un **incremento mínimo** anual de 1%
- Se establece un **incremento máximo** anual del 3%

Aplicará la **compensación y absorción**, bajo las siguientes condiciones:

- A las personas trabajadoras que perciban un salario bruto anual superior a 35.000 euros, se les podrá aplicar la absorción/compensación al 100% de los conceptos salariales e incrementos pactados, año a año.
- Las personas trabajadoras con salarios inferiores a 35.000€ no podrán ser objeto de absorción/ compensación de los conceptos salariales y subidas salariales.

TÍTULO VI: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Tablas salariales

2025

NIVELES	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL (*)
GRUPO 1	30.000,00 €	2.500,00 €
GRUPO 2	27.000,00 €	2.250,00 €
GRUPO 3	24.000,00 €	2.000,00 €
GRUPO 4	21.000,00 €	1.750,00 €
GRUPO 5	18.000,00 €	1.500,00 €
GRUPO 6	16.000,00 €	1.333,33 €

2026

NIVELES	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL (*)
GRUPO 1	30.600,00 €	2.550,00 €
GRUPO 2	27.540,00 €	2.295,00 €
GRUPO 3	24.480,00 €	2.040,00 €
GRUPO 4	21.420,00 €	1.785,00 €
GRUPO 5	18.360,00 €	1.530,00 €
GRUPO 6	16.320,00 €	1.360,00 €

(*) Incluye Parte proporcional de las pagas extraordinarias.

TÍTULO VI: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Tablas salariales

2027

NIVELES	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL (*)
GRUPO 1	31.212,00 €	2.601,00 €
GRUPO 2	28.090,80 €	2.340,90 €
GRUPO 3	24.969,60 €	2.080,80 €
GRUPO 4	21.848,40 €	1.820,70 €
GRUPO 5	18.727,20 €	1.560,60 €
GRUPO 6	16.646,40 €	1.387,20 €

(*) Incluye Parte proporcional de las pagas extraordinarias.

TÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

➤ **Régimen disciplinario:**

Se prevé un régimen de faltas (leves, graves y muy graves), aplicándose la prescripción legal.

• **Sanciones:**

Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- b) Despido disciplinario.

TÍTULO VIII: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

➤ Ropa de trabajo:

Las empresas, si fuese necesario por la actividad, pondrán a disposición de las personas trabajadoras las herramientas y ropa de trabajo necesaria para su prestación debiendo las personas hacer un uso responsable de las mismas.

➤ Incapacidad temporal:

Durante la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora, **la empresa complementará** el subsidio de Incapacidad Temporal aportado por la Seguridad Social **hasta el 90% de la base de su cotización mensual, con el límite de la cuantía correspondiente al nivel salarial más alto de las tablas vigentes de este Convenio en cada momento .**

TÍTULO IX: FORMACIÓN

Se considera que uno de los **objetivos prioritarios del sector** es la **formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos**, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional.

- La gestión de la formación es responsabilidad de las Empresas.
- La formación exigida por la empresa **se realizará dentro del horario laboral con la consideración de tiempo efectivo de trabajo**. Si se plantea fuera del horario laboral, será de aceptación voluntaria por la persona trabajadora y se remunerará según lo previsto para las horas extraordinarias.
- Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un **permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo**, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años de conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción del disfrute de este permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y su empleador.

TÍTULO X: IGUALDAD

- **Se fija un protocolo de Acoso Sexual y Acoso Moral** que tomarán de referencia las empresas del sector, sin perjuicio de que en la negociación del Plan de Igualdad las partes legitimadas pueden acordar la aplicación de otro modelo de protocolo.
- Se prevé un **procedimiento interno** para tramitar las denuncias por acoso.
- Asimismo, se prevén medidas por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal perteneciente al **colectivo LGTBI**.

TÍTULO XI: DESCONEXIÓN DIGITAL Y TRABAJO A DISTANCIA

➤ Desconexión digital

- Las empresas garantizarán a todo su personal el **derecho a la desconexión digital** y su ejercicio de conformidad y en los términos que establezca la normativa aplicable en cada momento.
- **Corresponde a la empresa con la intervención de los representantes de las personas trabajadoras**, impulsar medidas de concienciación en esta materia, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

➤ Trabajo a distancia

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa.

- Las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos en los que, por cualquier concepto, pudiera incurrir la persona trabajadora una cantidad de **1,75 € por cada día de trabajo a distancia efectivo** realizado por la persona trabajadora.
- Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrán establecer compensaciones de gastos superiores.

TÍTULO XII: DERECHOS SINDICALES

Horas sindicales para delegados de personal y miembros del Comité de Empresa

Centros de hasta 49 trabajadores	15 horas
Centros de 50-100 trabajadores	20 horas
Centros de 101 a 250 trabajadores	30 horas
Centros de 251-500 trabajadores	40 horas
Comité intercentros	40 horas

Los distintos miembros del Comité de empresa y, en su caso, los Delegados de personal podrán acumularlas en uno o varios de sus componentes

Número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité

De 100 a 250	1
De 250 a 750	2
De 751 a 2.000	3
De 2.001 a 5.000	4
De 5.001 en adelante	5

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

➤ **Comisión Paritaria:**

Integrada por cuatro representantes de las organizaciones empresariales y cuatro de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, designados por sus respectivas organizaciones, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del Convenio.

- Las consultas hechas por entidades o personas no asociadas ni afiliadas estarán sujetas a tarifas que aprobará la propia Comisión Mixta, y que a la fecha de la firma del Convenio se fija en 120 euros (+IVA) por consulta.

➤ **Adaptación de las condiciones del Convenio**

A la entrada en vigor del presente Convenio las empresas procederán a realizar la adaptación de cuantas condiciones se establecen en el mismo incluyendo: sistema retributivo, reclasificación profesional, jornada, etc.

La adaptación se deberá llevar a cabo en un **plazo máximo de 6 meses desde la publicación** del convenio, si bien, en cuanto a la estructura y condiciones salariales, las empresas deberán **aplicar efectos retroactivos al 1 de enero de 2025.**



Alberto Fernández Irizar

Socio del Departamento de Laboral de **Broseta Abogados**