

I Convenio colectivo estatal de empresas organizadoras de eventos. Resumen

VIGOR 2025-2027

Código de Conv. Núm. 99100305012024

(BOE, 20-12-2024)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración

- 1.1. Ámbito funcional
- 1.2. Ámbito temporal

2. Condiciones económicas

- 2.1. Tablas salariales 2027
- 2.2. Tablas salariales 2026
- 2.3. Tablas salariales 2025
- 2.4. Complementos salariales
- 2.5. Gratificaciones extraordinarias
- 2.6. Compensación por días festivos
- 2.7. Complemento nocturnidad
- 2.8. Complemento de flexibilidad
- 2.9. Horas extraordinarias
- 2.10. Ropa de trabajo

3. Revisión salarial del convenio colectivo

- 3.1. Incremento salarial

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

- 4.1. Jornada de trabajo
- 4.2. Trabajo en días festivos
- 4.3. Vacaciones

5. Permisos y excedencias

- 5.1. Permisos

5.2. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia o en caso de víctimas de violencia de género o de violencia sexual

- 5.3. Excedencias
- 5.4. Guarda legal
- 5.5. Cuidado del lactante
- 5.6. Excedencia temporal con reserva de puesto

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas

- 6.1. Dietas y gastos de kilometraje

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

- 7.1. Contratos formativos
- 7.2. Contratos por circunstancias de la producción
- 7.3. Contratos fijos discontinuos

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. Incapacidad temporal

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

El presente convenio será de obligada aplicación a la actividad de las agencias y/o empresas organizadoras de eventos corporativos e Institucionales.

A estos efectos, la actividad de las anteriores se caracteriza por incluir, habitualmente, 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.

Adicionalmente, quedan expresamente excluidas del presente convenio colectivo aquellas actividades que con carácter obligatorio se encuadren en otros sectores, siendo algunos ejemplos: la actividad de publicidad, consultoría, producción audiovisual, servicios técnicos y auxiliares de eventos y espectáculos.

Del mismo modo se excluye expresamente de la aplicación del presente convenio a las entidades gestoras de venues o espacios para eventos, tales como: recintos feriales, palacios de congresos, espacios deportivos, etc. y a la actividad propia de las agencias de viajes que se enmarque en el ámbito funcional de su convenio colectivo.

1.2. Ámbito temporal

El presente convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

Se establece en la disposición transitoria primera el régimen de adaptación que tendrán que cumplir las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio para adaptar sus condiciones al mismo.

2. Condiciones económicas

2.1. Tablas salariales 2027

| Año 2027 | | |
|----------|-----------------------------|-----------------------------------|
| NIVELES | Salario anual – Euros | Salario mensual (*) – Euros |
| 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.

2.2. Tablas salariales 2026

| Año 2026 | | |
|----------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Niveles | Salario anual – Euros | Salario mensual (*) – Euros |
| Grupo 1. | 30.600,00 | 2.550,00 |

| Año 2026 | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|
| Niveles | Salario anual – Euros | Salario mensual (*) – Euros |
| 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. | | |

2.3. Tablas salariales 2025

| Año 2025 | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|
| Niveles | Salario anual – Euros | Salario mensual (*) – Euros |
| 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 |
| (*) Incluye Parte proporcional de las pagas extraordinarias. | | |

2.4. Complementos salariales

Las empresas podrán establecer por escrito los complementos salariales que consideren oportunos en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se determinen.

2.5. Gratificaciones extraordinarias

La persona trabajadora tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año.

Una de ellas se devengará durante el primer semestre del año haciéndose efectiva junto con la nómina de junio mientras que la otra se devengará durante el segundo semestre del año, haciéndose efectiva junto con la nómina de diciembre.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias no podrá ser inferior a treinta días de salario base.

Con carácter general, la empresa prorrateará las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades salvo acuerdo en contrario con la persona trabajadora.

2.6. Compensación por días festivos

Cuando la jornada laboral se realice en uno o varios de los días festivos estipulados de conformidad con el artículo 17 se compensarán con descanso o con compensación económica de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, en caso de desacuerdo, se compensará

económicamente.

A estos efectos, la compensación, será el siguiente:

- Compensación económica:
 - Festivo ordinario: cada jornada completa de prestación de servicios en festivo ordinario se retribuirá con 100 euros brutos.
 - Festivo especial: cada jornada completa de prestación de servicios en festivo especial se retribuirá con 130 euros brutos.
- Compensación con descanso:
 - Festivo ordinario: cada hora se compensará con noventa minutos de descanso.
 - Festivo especial: cada hora se compensará con ciento cinco minutos de descanso.

2.7. Complemento nocturnidad

El complemento de nocturnidad será percibido cuando la persona trabajadora tenga la condición de persona trabajadora nocturna conforme a lo previsto en el artículo 18 siendo su importe de un 15 por ciento de su salario base.

El personal que, con motivo de la actividad de forma no asidua preste servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, será compensado por ese trabajo mediante el 15 % del salario base por hora o con descanso compensatorio equivalente a valor de una hora de trabajo por hora de descanso.

2.8. Complemento de flexibilidad

Se establece un complemento de flexibilidad en los términos indicados en el artículo 16 del presente convenio que consistirá en un complemento salarial que se abonará mensualmente a las personas trabajadoras sujetas a distribución irregular tanto por exceso como por defecto y durante los meses en las que se les aplique de forma efectiva dicha distribución irregular.

El complemento de flexibilidad consistirá en:

- Año 2025: un 5 % del salario base mensual de Tablas.
- Año 2026: un 7,5 % del salario base mensual de Tablas.
- Año 2027: un 10 % del salario base mensual de Tablas.

2.9. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada de trabajo efectivo máxima pactada en este convenio teniendo presente las reglas establecidas de distribución irregular de la jornada y lo establecido en el artículo 16.

La empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, en cuyo caso, la persona trabajadora disfrutará de una compensación a razón de 80 minutos de descanso por cada hora extra o bien con 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. La empresa y la persona trabajadora, de mutuo acuerdo decidirán la forma de compensación, siendo que, en caso de desacuerdo, se compensarán con descanso.

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

2.10. 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.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incremento salarial

En lo que se refiere a incremento salarial, se establecen las siguientes cuantías de aplicación en los años de vigencia del presente convenio:

- 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 en los términos establecidos en el artículo 36 del presente convenio.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La naturaleza de las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas de trabajo tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de éstas, por lo tanto, estarán vinculados a las necesidades y tiempos marcados por el cliente o proyecto y en concreto a cada una de las fases del propio evento para aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo afectados por dicha actividad.

Como consecuencia, se fijan las siguientes reglas generales que se aplicarán dentro de los límites de la jornada anual pactada que se indican más abajo:

- La jornada semanal promedio para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será la siguiente:
 - Año 2025: Jornada promedio semanal: 38,5 horas/1.735 horas anuales.
 - Año 2026: Jornada promedio semanal: 38 horas/1.713 horas anuales.
 - Año 2027: Jornada promedio semanal: 37,5 horas/1.690 horas anuales.
- Las empresas, para los puestos que, por su actividad o funciones, lo requieran, podrán establecer la distribución irregular de la jornada superando el número de horas de jornada semanal promedio si fuese necesario para atender a la actividad, pero siempre cumpliendo con los siguientes requisitos:
 - Se respetará un descanso entre jornadas mínimo de doce horas.
 - Se respetará un descanso semanal mínimo de cuarenta y ocho horas que podrá ser acumulado por periodos de hasta catorce días.
 - En los períodos de menos actividad se fija una jornada de trabajo diaria mínima de cinco 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 cinco días de antelación.
 - La jornada efectiva de trabajo podrá exceder el promedio semanal y alcanzar hasta cuarenta y cinco horas semanales. En casos excepcionales y de ser necesario, se podrán realizar jornadas de un máximo de cincuenta horas semanales.
 - Para los supuestos en los que se aplique la presente distribución irregular de la jornada, se fija la siguiente jornada máxima mensual:
 - Año 2025: Se fija para el año 2025 una jornada máxima mensual de ciento ochenta y cinco horas.
 - Año 2026: Se fija para el año 2026 una jornada máxima mensual de ciento ochenta y dos horas.
 - Año 2027: Se fija para el año 2027 una jornada máxima mensual de ciento ochenta horas.
 - Año 2028: Se fija para el año 2028 una jornada máxima mensual de ciento setenta y ocho horas.
 - Los excesos y defectos de jornada en aplicación de la distribución irregular de la jornada deberán compensarse en el plazo máximo de tres meses.
 - Las personas trabajadoras cuyos puestos de trabajo impliquen la realización de la indicada distribución irregular de la jornada y durante el tiempo en que estén sujetos a dicha distribución irregular percibirán el complemento de flexibilidad establecido en el artículo 32 del presente convenio.
 - La superación de la jornada promedio dentro del marco de los tres meses anteriormente indicados, de la jornada máxima mensual, de la jornada máxima anual o de la jornada máxima semanal anteriormente indicada, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

4.2. Trabajo en días festivos

Cuando la persona trabajadora no pudiera disfrutar de alguno de los festivos a los que se refiere el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, al igual que los festivos especiales, que comprenderán los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre, éste se compensará o se abonará según lo dispuesto en el artículo 30.

4.3. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este convenio será de veintitrés días laborables. El disfrute, se pactará entre la empresa y las personas trabajadoras. En caso de discrepancia, cada parte podrá elegir el período de disfrute de la mitad del número de

días de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa como mínimo dos meses antes del comienzo del disfrute.

El devengo de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d. Un día por traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h. Hasta doce horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas o para acompañamiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad a las consultas médicas oportunas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.
- i. Por el tiempo indispensable para acudir a la realización de exámenes si se está cursando cualquier formación reglada para la obtención de titulaciones oficiales con un máximo de 12 exámenes anuales.

Se reconocen los mismos derechos que el presente convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, por la correspondiente acta notarial que recoja dicha circunstancia de convivencia de la pareja de hecho.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

5.2. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia o en caso de víctimas de violencia de género o de violencia sexual

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis 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.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

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 periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. De esas semanas, seis deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen

para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los anteriores apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

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

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, el término de madre biológica incluye, asimismo, a las personas trans gestantes.

5.3. Excedencias

La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el presente artículo.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

5.4. Guarda legal

De acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del

parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

5.5. Cuidado del lactante

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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir el mismo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de quince días laborables o la que se acuerde con la empresa respetando, en su caso, la mínima prevista en este convenio. No procederá la antes citada acumulación en los casos en que la persona trabajadora se sitúe en situación de excedencia por cuidado de hijo/a antes de que el menor cumpla los nueve meses de edad, efectuándose en su caso la compensación de los días de acumulación disfrutados indebidamente.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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.

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

5.6. 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 uno y tres meses.

La persona trabajadora deberá avisar con una antelación mínima de treinta 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.

En todos los casos, la licencia sin sueldo supondrá la suspensión del contrato y no es computable a efectos de antigüedad.

Esta excedencia podrá disfrutarse en todo caso solamente una vez cada dos años y nunca para ser utilizado con el fin de trabajar para otras empresas, competidoras o no, en cualquier tipo de régimen.

El disfrute de esta excedencia no computará a efectos de la limitación de disfrute de otras excedencias durante un periodo de tiempo concreto.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Dietas y gastos de kilometraje

Cuando, por necesidades del servicio, el/la profesional deba desplazarse a un municipio distinto de aquel en donde radique su centro de actividades y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa le compensará por los gastos normales de manutención y estancia.

Esta compensación se podrá llevar a cabo a elección de la empresa de una de las maneras siguientes:

Facilitando al profesional, dependiendo de lo que en cada caso proceda, el almuerzo, la cena, el alojamiento y el desayuno.

Compensando los gastos incurridos por la persona en virtud del sistema de compensación de los gastos de viaje y desplazamiento vigente en la Empresa en relación con los gastos efectivamente satisfechos por las personas trabajadoras, previa justificación de estos.

Abonando al profesional, dependiendo de lo que en cada caso proceda, las siguientes:

- 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/km.

Las cuantías e importes recogidos en este artículo serán actualizadas durante la vigencia del convenio en los mismos porcentajes para la revisión salarial.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratos formativos

Cuando al amparo de la normativa vigente se efectúe algún contrato de trabajo bajo la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada, la retribución a abonar, calculada sobre su salario base, consistirá, como mínimo en un 85 % del salario base del grupo profesional (estableciéndose el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo como mínimo absoluto, en cualquier caso).

7.2. Contratos por circunstancias de la producción

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de doce meses. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

7.3. Contratos fijos discontinuos

El contrato fijo discontinuo, se celebrará a tiempo completo y podrá ser ordinario, vinculado a la existencia de actividades estacionales o temporada prefijada, o de prestación intermitente, cuando el desarrollo de la actividad dependa de factores variables y no fijos, de modo que ni la empresa ni la persona trabajadora puedan conocer con exactitud cuándo va a comenzar de nuevo el trabajo, ni la duración de cada ciclo productivo.

Atendiendo a la naturaleza de la actividad de eventos, el contrato laboral fijo discontinuo ordinario deberá concertarse por escrito. Deberá figurar en el mismo la indicación sobre la duración estimada de la actividad, una constancia orientativa de la jornada y de su distribución horaria y los criterios sobre la forma y el orden de llamamiento empresarial al reinicio de cada ciclo de actividad, conforme a lo establecido en el presente convenio o en el convenio específico de la propia empresa.

El llamamiento empresarial a las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contrato se realizará tomando en consideración los siguientes criterios: 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.

Dicha comunicación será remitida a la persona trabajadora en el plazo de ocho días naturales anteriores a la fecha en que deba ocupar su puesto de trabajo de manera efectiva. Si no respetase el plazo de llamamiento establecido anteriormente, la persona que no se incorpore conservará su orden de la bolsa y no se considerará que se ha producido un incumplimiento de llamamiento.

El llamamiento se efectuará de forma escrita informándose, además, mensualmente de las altas efectivas del personal fijo discontinuo a los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Para su efectiva reincorporación la persona trabajadora deberá notificar su disponibilidad manifestando, expresamente y de forma escrita, su aceptación o desistimiento del llamamiento en el plazo máximo de cinco días naturales desde la recepción de la comunicación. En ausencia de respuesta expresa de la persona trabajadora dentro del plazo antes establecido se considerará que se ha declinado el llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse también con una antelación mínima de diez días naturales en los contratos fijos discontinuos ordinarios y de cinco días en los fijos discontinuos intermitentes, mediante forma escrita.

Se considerará, a estos efectos, como medio válido y preferente de notificación el correo electrónico, empleándose a tal fin las respectivas direcciones de correo electrónico facilitadas por la empresa y por la persona trabajadora en el momento de la contratación, las cuales deberán constar expresamente en el contrato de trabajo.

El llamamiento del contrato fijo discontinuo deberá producirse incluso cuando la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal o descanso por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, debiendo proceder la empresa a su alta en la Seguridad Social en igualdad de condiciones que el resto del personal fijo discontinuo salvo expreso rechazo por la persona trabajadora.

La falta de respuesta a dos llamamientos diferentes por parte de la persona trabajadora dentro de los plazos establecidos para cada uno, o bien su desistimiento, llevarán aparejada su baja como personal fijo discontinuo, la extinción de su contrato y la pérdida de su derecho a ser convocada en campañas posteriores, entendiéndose que ha dimitido o, en su caso, desistido del contrato.

No se producirá la extinción del contrato fijo discontinuo cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para obtención de un título académico o de capacitación profesional, lo que deberá ser debidamente justificado. En

dichos casos, la empresa mantendrá a persona trabajadora en la bolsa para próximos llamamientos.

Para los supuestos en que la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas se fijan seis meses como plazo máximo de inactividad entre subcontratas.

Los fijos discontinuos ordinarios deberán ser llamados y prestar servicios por un periodo mínimo de dos meses cada año natural.

Cada empresa establecerá una bolsa de empleo con la relación de perfiles específicos sometidos al contrato fijo-discontinuo. Se podrá pactar con la RLPT variaciones, adaptaciones o ajustes respecto al procedimiento de llamamiento y gestión de las bolsas que sean precisas para la adaptación a la realidad operativa de cada empresa. Las discrepancias surgidas entre las partes podrán someterse a consulta de la Comisión Paritaria del presente convenio.

8. Periodos de prueba

El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito, y tendrá la siguiente duración:

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

El cómputo del período de prueba se interrumpirá si la persona se ve afectada por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, siempre que se produzca acuerdo entre las partes firmantes del contrato de trabajo en el que se hubiera establecido el periodo de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La comisión de dos faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.
2. La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.
3. El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
Si, a consecuencia de este, se originara perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo o a otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, cuando de ello deriven consecuencias que puedan afectar el normal desarrollo del trabajo por parte de la persona trabajadora.
6. La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o aparatos facilitados. Cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa esta falta podrá ser grave.
7. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.
8. La falta de atención y/o diligencia con los/las clientes, invitados/as, público o terceros relacionados con la Empresa. Si la falta de atención y/o diligencia revistiese perjuicios para la Empresa o terceros o por la propia naturaleza de la misma pudiese ser considerada grave, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave según proceda.
9. La falta ostensible de aseo y limpieza personal.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas leves de la misma naturaleza, mediando sanción, en un período de tres meses.
2. La comisión de cuatro a seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las tres primeras fueran previamente sancionadas como falta leve.
3. La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando la primera fuera previamente sancionada como falta leve.
4. Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora. Si de esa actuación se derivasen perjuicios para la Empresa o terceros, la falta será muy grave.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con la labor profesional. Si implicara manifiesto quebrantamiento de la disciplina, o de ella derivará perjuicio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
7. El descuido o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha de este o cause perjuicio económico a la empresa.
8. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.
9. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona trabajadora u otra persona relacionada con la empresa.
10. El abuso de autoridad, entendido como la conducta del/de la que, prevaleciéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un/una subordinado/a, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.
Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, mediando sanción, en un período de seis meses.
2. La comisión de siete o más faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes o de 12 o más en un período de tres meses.
3. La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas en días continuados o alternos cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes.
4. La merma voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.
5. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los maltratos de obra.
6. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona trabajadora u otra persona relacionada con la empresa, cuando lo sean desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien a la obtención del trabajo, a la mejora de sus condiciones o a la estabilidad en el empleo con la aprobación de favores de tipo sexual.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
9. Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar daños de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa.
10. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
11. Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.

9.2. Sanciones

Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Se establece el siguiente régimen de 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.

9.3. Prescripción

De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido salvo faltas continuadas o con ocultación.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con las siguientes antelaciones a la fecha de efectos según el grupo profesional al que pertenezca:

- Grupos 1 y 2: Treinta días naturales.
- Grupos 3, 4, 5 y 6: Quince días naturales.

El incumplimiento de este preaviso por parte de la persona trabajadora dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso, así como en su caso a reclamárselo cuando la cuantía de la liquidación sea insuficiente para cubrir el salario del preaviso incumplido.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. 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.

[Descargar pdf](#)