

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4939 *Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Retevisión I, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Retevisión I, SAU (código de convenio núm. 90013622012001), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 1 de mayo de 2019, por el que se aprueba la modificación de los artículos 4, 43 y 65, así como la inclusión de las disposiciones adicionales tercera y cuarta, acuerdo que fue suscrito el día 3 de diciembre de 2025 y ha sido subsanado mediante acta de 17 de febrero de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el comité intercentros, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO PARA LA MODIFICACIÓN DEL V CONVENIO COLECTIVO DE RETEVISIÓN I, SAU

(Con medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa y protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos)

De forma telemática, a través de la plataforma *Teams*, siendo las 15 horas del 17 de febrero de 2026, se han reunido:

– El Comité Intercentros de Retevisión I, SAU, máximo órgano representativo de las personas trabajadoras en la Empresa y firmante del V Convenio colectivo de Retevisión, y cuyos representantes son:

- Por USO: Rubén Rodríguez González (Presidente), Daniel Borrachero Julve y Nadia Pérez Vega.
- Por SI: Virginia Heras Brandin, Carlos Rabano Alarcón y Javier Sierra Díaz.
- Por STC: Iván Chacobo Rosado, Anna Pérez Castro, Juan Ribes Abella (Secretario).
- Por CC. OO.: Dunia Afonso Martínez y Enric Gómez Talavera.
- Por CSIF: Nuria Alonso Marín.

Asimismo, asisten como asesores los Secretarios Generales de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros. Por USO, Roberto Marín Lázaro, por el SI, José Ramón Noguero Sánchez, por CC. OO., Rafael León Guío, por STC, Alberto Sierra Romero, y por CSIF, Francisco de Asís Barcia Hidalgo.

– En representación de la dirección de Retevisión I, SAU (en adelante, Retevisión o la empresa): María del Rocío De La Torre López, Elfrida Alarcón Sáenz, Eduardo Fariña Carballo y Sergio Vázquez Lázaro.

Reconociéndose las partes capacidad y legitimación para suscribir este acta,

EXPONEN

Primero.

Que el 26 de enero de 2026 la empresa, con delegación de facultades del Comité intercentros de Retevisión, remitió a la Dirección General de Trabajo a través de la aplicación REGCON el acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Retevisión, que suscribieron ambas partes el 3 de diciembre de 2025, dando lugar al expediente de esta Dirección General con referencia 90/01/0143/2026.

Segundo.

Que se recibió por parte de esta Dirección General resolución de fecha 3 de febrero de 2026, en la se proponían una serie de modificaciones del convenio colectivo adicionales a las del acuerdo remitido por las partes, las cuales se dan aquí por reproducidas, y se emplazaba a la comisión negociadora del acuerdo por un plazo de diez días hábiles para acordar dichas modificaciones.

Tercero.

Que a efectos debatir las modificaciones propuestas por la Dirección General de Trabajo y alcanzar los acuerdos oportunos para cumplir con las mismas, la representación de la dirección de la Empresa y el Comité Intercentros de Retevisión se ha reunido en el lugar, fecha y hora expresados en el encabezamiento de esta acta.

Cuarto.

Que tras revisar y debatir las partes firmantes de la presente acta la redacción definitiva de los artículos a modificar, ambas

ACUERDAN

Primero.

Aprobar por unanimidad de los miembros del Comité Intercentros de la Empresa y de la representación de la dirección de Retevisión la modificación del articulado del V Convenio colectivo de Retevisión en los siguientes términos:

1. Se acuerda la modificación del artículo 4 del convenio colectivo en los siguientes términos:

«Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2018, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.

2. La vigencia del presente convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2027. El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años

naturales, al finalizar el período de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ser ejercitada el 30 de septiembre de 2027.

3. Finalizado el año al que se refiere el apartado 4 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores sin que las partes hayan suscrito un nuevo convenio colectivo, se mantendrá la ultraactividad del presente convenio durante un periodo adicional de seis meses.»

2. Se acuerda la modificación del artículo 43 del convenio colectivo, en los siguientes términos:

«Artículo 43. *Sistema retributivo.*

1. El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los complementos salariales recogidos en el presente capítulo, y cuyos importes aparecen reflejados en tablas.

2. Estas retribuciones tendrán el carácter de mínimos para cada grupo profesional, pudiendo los salarios individuales alcanzar unos valores superiores, todo ello en función de mejoras voluntarias, condiciones anteriores, etc.

3. Para los años 2018, 2019 y 2020, ambas partes acuerdan un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5 %, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real.

El porcentaje a cuenta, de cómo máximo el 0,5 % de año 2018, se abonará en la nómina del mes de abril. En el resto de años de vigencia del convenio colectivo, años 2019 y 2020, el porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5 % se abonará en la nómina del mes de febrero.

4. Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial del IPC real menos un 0,5 %. La revisión se abonará en la nómina a principios del año siguiente.

5. Para el año 2022 se acuerda un incremento del IPC anual siempre y cuando éste no exceda de un 6,7 %, conforme a la previsión realizada por la Dirección Financiera para la confección del presupuesto del año 2023. En caso de que el IPC exceda de un 6,7 %, el incremento quedará limitado a dicho porcentaje del 6,7 %. En el caso de que el IPC anual no exceda del porcentaje del 6,7 %, el incremento será el del IPC correspondiente al año 2022.

En todos los casos y para el año 2022 se acuerda que al incremento que resulte de aplicación se le procederá a descontar el porcentaje a cuenta del 0,5 % percibido por el personal en el mes de febrero del año 2022.

6. Para el año 2023 y año 2024, se acuerda un incremento anual del IPC real, siempre y cuando éste no exceda de la previsión de IPC fijada por la Dirección Financiera para los años 2023 y 2024, y que será comunicada a la representación legal de los trabajadores en el mes de junio de cada uno de los años, al comienzo de la confección del presupuesto.

En el caso de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, exceda de la previsión fijada por la Dirección Financiera, el incremento de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, quedará limitado a la previsión hecha y comunicada a la representación legal de los trabajadores por la Dirección Financiera. En el supuesto de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo entre el 2023 y 2024, no exceda de la previsión comunicada por la Dirección Financiera, el incremento para cada uno de los años del periodo 2023 a 2024, será el del IPC real.

7. Para cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024 se acuerda una entrega a cuenta de incremento, como máximo de un porcentaje de hasta un 0,5 % regularizándose a principios del año siguiente, a partir del mes de febrero, en función del incremento de aplicación del IPC que resulte conforme a los criterios establecidos para cada uno de los años.

8. La Compañía en el año 2025 abonará la suma de las diferencias entre el IPC abonado en los años 2022, 2023 y 2024, y el IPC real de los mismos (a partir de ahora “diferencial”), de la siguiente forma:

a) Hasta un “diferencial” del 1 %, se compensará mediante días de asuntos propios, a razón de un día de asuntos propios por cada 0,5 % de diferencial, pudiéndose por tanto, consolidar hasta un máximo de dos días de asuntos propios a partir de enero de 2025.

En caso de que el diferencial de IPC sea inferior al 0,5 %, se redondeará al alza al 0,5 %, correspondiendo a un día de asuntos propios.

Si el diferencial es superior al 0,5 % e inferior al 1 % se redondeará al alza al 1 %, correspondiendo a dos días de asuntos propios.

b) Si el “diferencial” es superior al 1 % e inferior o igual al 2 %, además, se abonará mediante un pago único no consolidable, el importe resultante de aplicar el diferencial que exceda el 1 % del apartado a) anterior; siendo el valor máximo a percibir el 1 %, con efectos económicos 1 de enero de 2025.

c) Para un “diferencial” superior al 2 %, se abonará además, de modo consolidable en tablas salariales provisionales del 2025, el importe resultante de aplicar el porcentaje de diferencial que exceda al 2 % de los apartados a) y b) anteriores. Se abonará a partir del mes de febrero del año 2025, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2025.

9. Para el año 2025, 2026 y 2027 se acuerda un incremento salarial del IPC real, con una entrega a cuenta de como máximo de un porcentaje del 0,5, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real en la nómina del mes de febrero.

10. Para el año 2028 se acuerda un incremento salarial del IPC real, abonándose la revisión en la nómina a principios del año siguiente.

Se excluye de la aplicación de estos incrementos la cuota personal en activo y los complementos para los que se hayan pactado otros incrementos distintos dentro del convenio.»

3. Se acuerda incluir en el convenio colectivo una disposición adicional tercera, en los siguientes términos:

«Disposición adicional tercera. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.*

Primero. Igualdad de trato y no discriminación y contexto laboral favorable a la diversidad.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras manifiestan su compromiso por la igualdad de trato en el trabajo y el rechazo a toda forma de discriminación hacia las personas trabajadoras, ya sea directa o indirecta, por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, discapacidad, religión o convicciones, ideas políticas, así como por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

Ambas partes también muestran su compromiso por la existencia de un clima laboral equitativo, diverso e igualitario, con especial foco en avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.

Este compromiso se encuentra plenamente alineado con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como con el desarrollo normativo contenido en el Real Decreto 1026/2024, que articula el conjunto de medidas planificadas para promover la igualdad y prevenir la

discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial, y resulta un pilar básico de la política de gestión de personal de la empresa.

Segundo. Acceso al empleo.

En los procesos de selección de la empresa se garantizará la igualdad y no discriminación de las personas candidatas por ningún motivo, especialmente por aquellos relacionados con: Sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales y prestando especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En este sentido, la empresa garantizará que en su procedimiento de selección de personal se tendrán en cuenta: La experiencia, cualificación e idoneidad de la persona candidata para el puesto, y no se consideran ni directa, ni indirectamente, cuestiones relacionadas con su sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, por lo que no se solicitará a la persona trabajadora información sobre estos aspectos, salvo que legalmente resulte necesario.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

La empresa asegurará que el sistema de clasificación profesional se base en criterios exclusivamente relacionados con el mérito, capacidad, cualificación, habilidades, competencias, experiencia e idoneidad de la persona trabajadora, según las previsiones al respecto contenidas en el presente convenio; no considerando cuestiones relacionadas con su sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

Asimismo, en la promoción profesional de las personas trabajadoras en la empresa se asegurará la igualdad de todas ellas, sin discriminación alguna, ya sea de forma directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

La formación profesional perseguirá los objetivos previstos en el presente convenio.

Con motivo de la elaboración del plan de formación de la empresa, las partes firmantes de este convenio se comprometen a:

a. Insertar en el plan de formación de la empresa un módulo formativo específico sobre los derechos de las personas LGTBI en el entorno laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades. Estas formaciones sobre el colectivo LGTBI estarán enfocadas en concienciar a las personas trabajadoras sobre los beneficios de la diversidad y el respeto por la pluralidad de identidades dentro de esta. Este módulo formativo incluirá definiciones y conceptos básicos sobre la diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Este módulo formativo irá dirigido a todas las personas trabajadoras de la empresa.

b. La empresa se compromete a elaborar un protocolo de acompañamiento a las personas trans en el ámbito laboral, que incluirá, al menos, medidas relativas al proceso de transición, uso del nombre sentido, adecuación documental, acompañamiento psicosocial y sensibilización del entorno laboral.

c. Publicitar internamente el contenido de las medidas de igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI implementadas, así como su alcance.

d. Publicar el protocolo de acoso actualizado, que incluirá la detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, la empresa y la representación de las personas trabajadoras reiteran su compromiso usar y fomentar el uso del lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad en las comunicaciones corporativas y sindicales que se realicen.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a promocionar un clima laboral libre de todo tipo de discriminación. Y más específicamente, aquella que pueda estar relacionada con: El sexo, la orientación e identidad sexual, así como de las diferentes expresiones de género y características sexuales. En este sentido, se garantiza la protección contra cualquier comportamiento LGTBIfóbico, promoviendo la heterogeneidad en la empresa para lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.

El colectivo LGTBI tiene a su disposición el canal de denuncias de la empresa (*Whistleblowing Channel*) para plantear cualquier tipo de denuncia relativa a tratos de discriminación, acoso o violencia por razón de: sexo, orientación e identidad sexual, así como de las diferentes expresiones de género y/o características sexuales. Se garantizará la confidencialidad, la ausencia de represalias y la tramitación diligente de las denuncias relacionadas con discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Las personas trabajadoras LGTBI tienen garantizado el acceso y disfrute de los permisos, beneficios sociales y demás derechos previstos en este convenio colectivo sin que pueda darse discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Séptimo. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras, de conformidad con el desarrollo normativo contenido en el Real Decreto 1026/2024, que articula el conjunto de medidas planificadas para promover la igualdad y prevenir la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial, acuerdan que el Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, también será de aplicación en la defensa de las personas LGTBI ante situaciones de acoso, violencia y discriminación por razón de orientación, identidad sexual y expresión de género, emplazándose a realizar las modificaciones que resultasen oportunas en el mencionado protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Octavo. Seguimiento.

Las medidas contenidas en esta disposición adicional tendrán carácter estructural y serán objeto de seguimiento con carácter bienal por la Comisión de Igualdad de la empresa, que evaluará su grado de implantación y, propondrá, en su caso, medidas de mejoras.»

4. Se acuerda añadir al convenio colectivo una letra x) al apartado 2.º del artículo 65 del convenio colectivo (faltas graves), en los siguientes términos:

«Artículo 65.2.x).

Cualquier comportamiento grave que atente contra la orientación e identidad sexual, expresiones de género y características sexuales, salvo que el comportamiento se pueda calificar como muy grave.»

5. Se acuerda modificar las letras h) y l) del apartado 3.º del artículo 65 del convenio colectivo (faltas muy graves), en los siguientes términos:

«Artículo 65.3.h).

El acoso sexual y el acoso moral, o el acoso y/o la violencia contra las personas LGTBI. Para la consideración de estas faltas como muy graves se tendrá en cuenta lo establecido en el protocolo para la prevención del acoso en el trabajo.»

«Artículo 65.3.l).

Expresarse ofensivamente y de forma intencionada contra creencias religiosas y principios morales y políticos de las personas, así como por razón de su sexo, y libertades de orientación e identidad sexual, expresiones de género y/o características sexuales (revelación forzada de estos aspectos –outing forzado–, burlas reiteradas, uso deliberado del nombre anterior –deadname– o pronombres incorrectos, como ejemplos de conductas sancionables).»

6. Se acuerda incluir en el convenio colectivo una disposición adicional cuarta en los siguientes términos:

«Disposición adicional cuarta. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la existencia en la empresa del “Protocolo de actuación ante avisos de Protección Civil”, en el que se recogen las líneas de actuación a seguir por el personal y la dirección de la empresa en los diferentes supuestos de catástrofes o situaciones de emergencia, a fin de proteger a las personas trabajadoras, los centros de trabajo y asegurar la continuidad de los servicios esenciales que presta la empresa.

Dicho protocolo ha sido revisado por la empresa y la representación de los trabajadores en el marco del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.»

Segundo.

Una vez leído el presente acta de modificación y nueva redacción de los artículos del V Convenio colectivo de Retevisión y conforme al acuerdo alcanzado por las partes firmantes sobre este extremo, en prueba de la conformidad de estas firman todas en el lugar y fecha arriba indicados.

Asimismo, las partes firmantes habilitan a la representación de la dirección de Retevisión para solicitar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el registro y la publicación de las modificaciones del V Convenio colectivo de Retevisión aquí acordadas.—María del Rocío De La Torre López.—Elfrida Alarcón Sáenz.—Eduardo Fariña Carballo.—Sergio Vázquez Lázaro.—Rubén Rodríguez González.—Juan Ribes Abella.—Daniel Borrachero Julve.—Nadia Pérez Vega.—Virginia Heras Brandin.—Javier Sierra Díaz.—Carlos Rabano Alarcón.—Dunia Afonso Martínez.—Enric Gómez Talavera.—Iván Chacobo Rosado.—Anna Pérez Castro.—Nuria Alonso Marín.