

## CONVENIO COLECTIVO. AGENCIAS DE VIAJES

(BOE 5/10/2009; Vigencia: 01/01/2008 a 31/12/2011)

Visto el texto del Convenio colectivo estatal para el sector de Agencias de Viajes (Código de Convenio n.º 9900155), para el período 2008-2011, que fue suscrito, con fecha 28 de julio de 2009, de una parte por las Asociaciones empresariales AEDAVE y FEA AV, en representación de las empresas del sector, y de otra por las Organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y SPV, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

### CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIA DE VIAJES 2008-2011

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

**Artículo 1. Principios generales.**— La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

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

**Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.**— El presente convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las agencias de viajes radicadas en territorio español y podrán ser negociados en el ámbito autonómico y/o provincial los aspectos que expresamente se indican en el mismo con las limitaciones señaladas en el párrafo tercero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito inferior. Estos últimos no podrán contener previsiones que para los trabajadores sean menos favorables que las establecidas en este convenio, apreciadas en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables. En todo caso tendrán el carácter de mínimos de derecho necesario, a los efectos previstos en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, las previsiones del presente convenio contenidas en el artículo 15, relativo a jornada de trabajo efectivo anual, y artículo 24 relativo a salario base mínimo anual. A fin de comparar los niveles retributivos señalados en el artículo 24 con los previstos en los correspondientes convenios de ámbito inferior, se computarán anualmente tanto las cantidades percibidas por el trabajador por el concepto de salario base como las percibidas en concepto de complementos de cantidad (excluidas horas extraordinarias), de

calidad o funcionales que eventualmente puedan percibir y que no vengan previstas en el presente convenio.

**Artículo 3. Ámbito personal.**— Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en las empresas citadas en el artículo anterior en sus diferentes colectivos [emisor y puntos de venta, receptivo, personal de administración, servicios generales, profesiones anexas, guías turísticos (con relación laboral), asistentes de grupos turísticos (con relación laboral), etc.], durante la vigencia del mismo con exclusión, en todo caso, del personal a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO II

### Vigencia y duración

**Artículo 4. Entrada en vigor.**— El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Los conceptos retributivos de carácter salarial como norma general tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2008, a excepción de aquellas materias en las que expresamente se pacte algo en contrario.

**Artículo 5. Duración y denuncia.**— La vigencia de este convenio será desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo para aquellas materias en las que se fije una vigencia diferente en el presente Convenio Colectivo.

Finalizado el período de vigencia establecido en el párrafo anterior, este convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

La denuncia, en su caso, deberá producirse antes del 30 de noviembre de 2011 o en los meses de noviembre de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

Producida en tiempo y forma la denuncia del convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

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

## CAPÍTULO III

### Grupos profesionales

**Artículo 6. Niveles profesionales.**— Los trabajadores de las agencias de viajes, afectados por este convenio se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones. Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de

cometidos que entrañan, sucesivamente, según los niveles respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la empresa.

Se entiende por polivalencia de funciones, la posibilidad que se estima existente en cada trabajador adscrito a un nivel de responsabilidad determinado, de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen un tratamiento discriminatorio o vejatorio por parte de la empresa.

Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades no lo requieren.

Los empleados comprendidos en el grupo I serán de libre designación de la empresa. Así mismo, todos los empleados del sector, sin perjuicio de su dependencia directa de quien o quienes se designe en cada caso de entre los niveles superiores, quedarán subordinados a la capacidad directiva y organizativa de la propia empresa.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a un determinado grupo profesional.

Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Nota: Entre paréntesis se indica el grupo de cotización al régimen general de la seguridad social.

#### Grupo I: Mandos

Nivel de responsabilidad 1. Mando superior: Comprende los trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control de carácter central o zonal de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas por titulados superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Se adscriben: Jefe superior (3) y titulado superior (1).

Nivel de responsabilidad 2. Mando medio: Comprende los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una sucursal u oficina o departamento principal.

Quedan incluidos asimismo, en este nivel, aquellos trabajos que, con responsabilidad equivalente a la anterior, requieran titulación de grado medio (con ejercicio efectivo de la profesión propia de tal título) y cuya actividad exija su consideración con cargo de jefatura.

Se adscriben: Jefe de 1.<sup>a</sup> (3), jefe de 2.<sup>a</sup> (3), titulado auxiliar (2), cajero con firma (3), analista de sistemas (3) y analista programador (3).

#### Grupo II: Técnicos

Nivel de responsabilidad 3. Técnico superior: Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

Se adscriben: Oficial 1.<sup>a</sup> (5), cajero sin firma (5), taquimecanógrafos/as (con idiomas extranjeros) (5), telefonista/recepcionista con dos o más idiomas extranjeros (5), traductor intérprete con dos o más idiomas extranjeros y dedicación exclusiva a esta función (5), promotor 1.<sup>a</sup> (5), técnico de ventas (5), guías de turismo (5) y conductores de autocares y autobuses (5).

Nivel de responsabilidad 4. Técnico medio: Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad limitada para los que se necesitan conocimientos similares a los del nivel anterior pero sin la extensión exigible en aquél.

Se adscriben: Oficial 2.<sup>a</sup> (5), taquimecanógrafos/as y telefonistas/recepcionistas con un idioma extranjero (5), traductores intérpretes con un idioma extranjero y dedicación exclusiva a esta función (5), promotor (5), técnico auxiliar comercial (5), transferista intérprete (5) y conductores no incluidos en el nivel 3 (5).

#### Grupo III: Auxiliares

Nivel de responsabilidad 5: Técnicos auxiliares: comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso.

Se adscriben: Auxiliares (7), telefonista (7), ordenanza (6), conserje (6), personal de limpieza (10), mozos (10), asistentes de grupos turísticos (7) y motoristas (7).

Nivel de responsabilidad 6: Ayudantes: Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los grupos anteriores, para los que se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y no especializados.

No se podrá contratar para este nivel, pero sí para los restantes conforme a la Legislación vigente en cada momento, a trabajadores con titulación superior de estudios de turismo expedida por organismo docente autorizado.

Se adscriben: Ayudantes administrativos y comerciales (7), asistentes (7), recepcionistas (7), guardas (7) y personal no cualificado no incluido en los grupos anteriores (7).

Podía llevarse a efecto la movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador afectado a tenor de la normativa aplicable.

## CAPÍTULO IV

### Contrataciones y ascensos

**Artículo 7. Admisión de nuevo personal.**— En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de

aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección con la antelación suficiente a la admisión del nuevo personal o cobertura de las vacantes.

Hasta la entrada en vigor del nuevo ordenamiento laboral (NOL), el 1 de enero de 2010, cuando existan plazas vacantes y estas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tablones de anuncios, o cualquier otro medio de difusión interna en la empresa que garantice su conocimiento por parte de todo el personal y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con suficiente antelación.

Para la cobertura de vacantes serán criterios a valorar positivamente en aquellos candidatos en donde concurren, el hecho de que los mismos se encuentren prestando servicios en la Empresa, la realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional, la inexistencia de sanciones, que el trabajador haya tenido un absentismo inferior al 5% de la jornada anual pactada y el hecho de que el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el último año. A los efectos del presente párrafo, no se computarán para determinar el grado de absentismo, las ausencias y permisos retribuidos y/o justificados, las ausencias derivadas de participación en huelgas legales, permisos por utilización de horas sindicales y permisos por maternidad, paternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia. Con posterioridad al 1-1-2010 se aplicará lo dispuesto en el propio NOL, en relación con el sistema de ascensos.

**Artículo 8. Contratación y finiquitos.**— Los contratos de trabajo a que se refiere la ley, deberán ser comunicados a la representación legal de los trabajadores mediante entrega en un plazo no superior a diez días, de copia o fotocopia de los mismos, que contendrá los datos que dicha norma determina. En defecto de representación legal de los trabajadores dicha comunicación se enviará al delegado sindical en la empresa del sindicato más representativo, si lo hubiere, debiendo observar sigilo profesional sobre dicha información, y siempre que el trabajador afectado no se oponga expresamente.

A efectos de lo dispuesto en la Ley 2/1991, se entenderá por datos que afectan a la intimidad personal del trabajador aquellos que referidos a su persona no tengan relevancia alguna respecto de la relación laboral. Se entiende por representantes legales los comités de empresa y delegados de personal. La copia básica consistirá en una fotocopia íntegra del contrato en la que se suprimirán aquellos datos que afecten a la intimidad personal del trabajador.

Por lo que se refiere a los contratos en prácticas, la duración máxima del contrato de trabajo en prácticas será de dos años. Cuando se concierten contratos de duración inferior las partes podrán prorrogarlo por períodos de tres meses sin que, computado el período inicial y sus prórrogas, el contrato supere los dos años de vigencia. La retribución del trabajador contratado en prácticas será la que determine la normativa vigente. Los trabajadores contratados en prácticas deberán serlo para el nivel profesional, acorde con su titulación y cualificación profesional, que permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, si bien, una vez finalizado el contrato en prácticas, podrán ser contratados por la empresa en cualquiera de los niveles y categorías previstas en el presente convenio. Su retribución mínima será del 60% durante el primer año de vigencia de contrato y el 75% durante el segundo año de vigencia del contrato.

El período de prueba habrá de ser pactado por escrito y será de seis meses para los técnicos titulados que desarrollen efectivamente dichas funciones, y para el resto de los trabajadores, de dos meses (o tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores). Para

los trabajadores no cualificados, aprendices y los adscritos al nivel seis, el período de prueba se reducirá a un mes.

En materia de contrato para la formación, su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años, regulándose por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo. Si el contrato para la formación se hubiera concertado por un período inferior a 3 años, las partes podrán acordar prórrogas, según la normativa vigente. La duración total del contrato, sumado período inicial y prórrogas no podrá ser superior a 3 años. Por lo que se refiere a la limitación del número de contratos para la formación que las empresas podrán contratar se estará a la escala prevista en el artículo 7 del real decreto 488/1998, de 27 de marzo.

Para determinar el número de trabajadores por empresa se excluirá a los vinculados a la misma por un contrato para la formación.

En el contrato para la formación se podrá pactar por escrito un período de prueba de un mes.

Los representantes de los trabajadores serán informados de los contratos de puesta a disposición que suscriban las empresas afectadas por el presente convenio con empresas de trabajo temporal.

**Artículo 9. Contrato para servicio determinado y contrato eventual por circunstancias de la producción.—** 1. Disposiciones generales.

La utilización en fraude de ley de los contratos eventuales y de servicio determinado, comportará la consideración del trabajador afectado como fijo de plantilla.

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

Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores tendrán derecho a que por la empresa les sea entregado el documento de finiquito, que eventualmente vayan a firmar, con una antelación mínima de cinco días naturales respecto al de la fecha de su percepción o de quince días naturales si el contrato tuviera una duración igual o superior a un año. Los trabajadores podrán solicitar la presencia de un representante legal en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia del representante de los trabajadores, o bien, que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

2. Contrato para servicio determinado.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores se entenderán como trabajos o tareas con sustantividad propia, además de los generales contemplados en la normativa vigente, los siguientes:

a) Ferias o congresos, durante su preparación, ejecución y seguimiento.

b) Prestación de servicios de carácter estacional. La duración del contrato suscrito bajo esta modalidad dentro de cada año natural será la de la estacionalidad que justifique su

utilización.

c) Apertura de nuevas oficinas o lanzamiento de un nuevo producto turístico, con el límite temporal de dos años. A la extinción, por finalización del plazo contractual, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, o su parte proporcional, computándose a tal efecto la prorrata de pagas extraordinarias.

Cualquiera que sea la modalidad del contrato suscrito no se entenderá que queda desvirtuada su naturaleza por el hecho de que el trabajador, a fin de completar la jornada laboral fijada en el convenio colectivo, si la contratación fue a jornada completa, pueda realizar otras funciones y labores residuales siempre y cuando correspondan a las propias de su grupo profesional.

Si finalizada la causa que motiva la utilización de una de las modalidades contractuales anteriormente señaladas el trabajador continuara prestando sus servicios en la empresa, adquirirá la condición de fijo de plantilla.

### 3. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual cuando se dé una acumulación de tareas o exceso de pedidos, en uso del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, o norma que la sustituya.

La duración máxima de este contrato será:

En aquellas empresas que tengan una plantilla fija igual o superior al 75% de su personal, referida al día 1 de enero del año en cuestión, se podrá ampliar la duración de este contrato hasta un máximo de 9 meses en un período de referencia de 12 meses.

En aquellas empresas que tengan una plantilla fija igual o superior al 85% del total de sus trabajadores, referida al día 1 de enero del año en cuestión, se podrá ampliar la duración de este contrato a un total de 12 meses en un período de referencia de 18 meses.

A efectos de cómputo de contratos temporales se excluirán los suscritos con trabajadores minusválidos, los suscritos con trabajadores mayores de 45 años, los suscritos con trabajadores desempleados de larga duración, los de interinidad, los de anticipación de la edad de jubilación a los 64 años y aquellos formalizados para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Aquellas empresas que no alcancen la proporción entre contratos por tiempo indefinido y contratos temporales especificada en los apartados precedentes no podrán ampliar la duración máxima de este contrato más allá de los períodos de referencia y duraciones máximas contempladas en el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, o norma que lo sustituya.

Al objeto de aplicar lo dispuesto en orden a las duraciones y períodos de referencia del contrato eventual por circunstancias de la producción, las empresas que quieran acogerse a los plazos de duración y de referencia contemplados en este artículo y superiores a los del RD 2720/1998, habrán de entregar a la representación legal de los trabajadores y a la finalización de cada año natural la relación de contratos por tiempo indefinido y la relación de contratos temporales, con expresión de su modalidad, a fin de calcular los porcentajes a los que se hace referencia.

**Artículo 10. Trabajos de categoría superior.**— Los trabajos de superior categoría que el empleado realice de acuerdo con la empresa con objeto de prepararse para el ascenso, quedan exceptuados del régimen jurídico aplicable a los supuestos previstos en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, dicho tiempo de preparación no podrá exceder de los límites temporales del citado artículo, salvo para ocupar puestos de dirección, en cuyo caso se estará a lo que de mutuo acuerdo se convenga, sin sobrepasar un año de preparación.

**Artículo 11. Ascensos.**— Procedimiento de ascensos y cobertura de vacantes.

Se establece con carácter general una preferencia a favor de los trabajadores de las empresas, para ocupar las vacantes que en niveles superiores a aquel en que estén adscritos se hayan producido. A tales efectos, el proceso de selección se establecerá de común acuerdo entre aquellas y la representación de los trabajadores que intervendrá en dicho proceso; si bien la decisión que en definitiva se adopte, quedará a criterio de la dirección de la empresa, sin perjuicio de las acciones que puedan realizar los representantes de los trabajadores, si estimasen que tal resolución ha sido discriminatoria o arbitraria.

El presente sistema de promoción profesional será de aplicación a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio, con la única excepción de los trabajadores del nivel 6 para los que se ha previsto en su texto un sistema específico de promoción profesional.

Para la cobertura de vacantes en el seno de cada centro de trabajo se establece el siguiente procedimiento:

1. Ante la existencia de una vacante la dirección de la empresa lo pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores y de la plantilla a través de los tablones de anuncios. En dicha comunicación constará necesariamente:

Puesto de trabajo vacante, nivel profesional y categoría.

Condiciones objetivas de titulación, experiencia, conocimientos específicos y demás, necesarios para la cobertura del puesto.

Pruebas y sistema de selección, teóricas y prácticas.

Tribunal calificador integrado por tres miembros: Un representante de los trabajadores que tenga el mismo nivel profesional del puesto a cubrir, el responsable del departamento u oficina al que vaya a quedar adscrito y la persona en quien delegue la empresa.

Apertura de un período de 10 días para la presentación de candidaturas. El interesado habrá de señalar puesto que ocupa en la actualidad, experiencia, cursos realizados, en su caso, y las demás circunstancias que considere puedan tener trascendencia a efectos de la selección.

Transcurrido el plazo a que se refiere el párrafo anterior, el tribunal señalará día para la realización de las correspondientes pruebas, comunicándolo a la representación de los trabajadores y fijando el aviso en el tablón de anuncios con 5 días de antelación.

Las pruebas se desarrollarán en presencia del tribunal de selección, que por mayoría decidirá qué trabajador/trabajadores reúnen las condiciones objetivas para promocionar o, si



ninguno de los candidatos reúne las condiciones objetivas precisas, declarará el concurso desierto.

2. El tribunal calificador dará traslado de su resolución a la dirección de la empresa, que elevará la candidatura de mayor puntuación para la cobertura de la vacante. Caso de existir dos o más trabajadores con igual puntuación, la decisión de quién cubrirá la vacante será adoptada por la dirección de la empresa.

3. Con independencia de los requisitos objetivos de idoneidad para cubrir el puesto el tribunal tomará en consideración positivamente las siguientes circunstancias: que el candidato haya realizado con aprovechamiento cursos y estudios de perfeccionamiento profesional específicos del sector de turismo y agencias de viajes, la inexistencia de sanciones frente al trabajador, y que el candidato acredite un absentismo inferior al 5% de la jornada laboral durante el año inmediatamente anterior, sin que se computen a estos efectos las ausencias o permisos retribuidos y/o justificados ni las ausencias derivadas de participación en huelgas legales, permisos por utilización de horas sindicales y permisos por maternidad, paternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

4. Cuando el concurso sea declarado desierto y la empresa pretenda cubrir la vacante con personal que no se encuentre prestando sus servicios en la misma valorará positivamente el hecho de que los candidatos hayan estado vinculados laboralmente con la misma en el año inmediatamente anterior.

5. Las previsiones contenidas en los artículos 7 y 11 del convenio colectivo no serán de aplicación a la selección de los trabajadores de los niveles 1 y 2, de conformidad con lo señalado en el párrafo 4.º del artículo 6 del convenio.

La promoción profesional, con arreglo a este convenio, ha de entenderse sin perjuicio de continuar la realización de los cometidos que venían ejecutándose antes del ascenso si la empresa, por razones de su propia organización, lo estimara pertinente.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses continuados durante un año u ocho continuados durante dos años, puede reclamar ante la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando el trabajador desempeñe funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la función que de forma efectiva realice.

B) Promoción profesional y económica nivel 6 (se mantiene vinculado a cláusulas derogatorias y disposición transitoria primera).

Exclusivamente para los trabajadores adscritos al nivel 6 en las categorías de «ayudantes administrativos y comerciales» y «asistentes», se establece un sistema de promoción profesional, sobre la base de la existencia de varios subniveles y que operará de la siguiente forma:

a) Todos los trabajadores contratados en el nivel 6 se incorporarán en el denominado subnivel 1.º. Es el nivel de acceso de los trabajadores al sector. La permanencia mínima en el mismo para promocionar profesionalmente al subnivel superior será de 1 año de trabajo efectivo en el subnivel 1. Durante este período, a este colectivo le será de aplicación el programa de formación continua del sector con una especial intensidad.

b) Subnivel 2.º Para acceder a este subnivel profesional el trabajador habrá de acreditar:

1. Una permanencia de 1 año de trabajo efectivo en el subnivel 1.º.

2. Un absentismo laboral inferior al 5% en el año inmediatamente anterior, sin que se computen a estos efectos las ausencias o permisos retribuidos y/o justificados, las ausencias por participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, los permisos por maternidad, paternidad y situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

3. Haber realizado con aprovechamiento adecuado todos los cursos de formación y reciclaje profesional que le haya asignado la empresa y acreditar el dominio teórico y práctico de los conocimientos, instrumentos y métodos profesionales siguientes: manejo e interpretación de folletos, manuales y programaciones de viajes, utilización a nivel de usuario de los equipos informáticos, programas y aplicaciones que la empresa establezca como estándar, gestión de reservas y facturación individuales y utilización completa de todos los sistemas informatizados de reservas (gds) que la empresa tenga instaladas en sus oficinas.

4. La ausencia en su expediente laboral de sanciones por faltas graves (de las previstas en los apartados 2.º, 4.º, 5.º, 7.º, 8.º y 10.º del art. 41 del convenio colectivo), o muy graves en el indicado período de 2 años.

c) Subnivel 3.º. Para acceder a este subnivel profesional, el trabajador habrá de acreditar la concurrencia de las siguientes circunstancias.

1. Una permanencia de 2 años de trabajo efectivo en el subnivel 2.º.

2. La condición 2 del subnivel anterior, referida al año inmediatamente anterior.

3. El uso teórico y práctico del idioma inglés, hablado y escrito.

4. Los contenidos teórico-prácticos del certificado de profesionalidad de empleado de agencia de viajes del Real Decreto 300/1996, de 23 de febrero de 1996, y en especial, reservas y seguimiento de la gestión de grupos e interpretación de cotizaciones y tarifas complejas.

Cuando un trabajador adscrito al nivel 6 considere que reúne las condiciones personales y profesionales especificadas y que le darían derecho a promocionar al subnivel inmediatamente superior, lo comunicará por escrito a la dirección de la empresa. Esta última, acreditada la concurrencia de las específicas condiciones personales y profesionales previstas para el acceso a los subniveles superiores, procederá a la reclasificación del trabajador. Si fuera necesario realizar algún tipo de prueba teórico-práctica para contrastar que el trabajador ostenta los conocimientos necesarios para promocionar al subnivel superior, en la ejecución de las pruebas estará presente algún miembro de la representación de los trabajadores.

La promoción profesional prevista en la presente letra b) conlleva una promoción de carácter económico. Cuando el trabajador acredite la promoción a cada uno de los subniveles regulados en este apartado acreditará al mismo tiempo las siguientes retribuciones:

Subnivel profesional nivel 6	Subnivel salarial
Subnivel 1.º	Salario nivel 6.º
Subnivel 2.º	Salario nivel 6.º + 50% N
Subnivel 3.º	Salario nivel 6.º + 75% N

Siendo «n» la diferencia de salario base entre el nivel 5 y el nivel 6 previstas en cada momento en el art. 24 del convenio colectivo.»

**Artículo 12. Dimisiones.**— Las dimisiones de personal, una vez superado el período de prueba, habrán de avisarse por escrito a la empresa con al menos quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados perderán un día de salario por cada día de defecto.

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

**Artículo 13. Movilidad geográfica.**— La empresa podrá acordar la movilidad geográfica obligatoria de existir razones técnicas, organizativas, económicas o productivas que así lo justifiquen. En tales supuestos habrán de tenerse en consideración, a la hora de trasladar obligatoriamente a los trabajadores, los siguientes criterios:

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

Que reúna la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.

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

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

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

En todos los supuestos de traslados forzados, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores y con carácter previo, su decisión. En lo demás se observarán los requisitos

establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere a la compensación por gastos a entregar al trabajador con causa en el traslado forzoso, la misma deberá cubrir los relativos a vivienda, mudanza y traslado de enseres, de ser necesario el cambio de residencia.

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

En los supuestos de traslado forzoso con cambio de residencia y en los de desplazamiento por un período superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le abone los gastos de transporte y viaje al objeto de que al menos un fin de semana cada mes pueda desplazarse a su lugar de residencia de origen.

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

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

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

**Artículo 14. Permutas.**— Los empleados de la misma empresa destinados en localidades distintas que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional, podrán concertar permuta de sus puestos a reserva de lo que libremente decida la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

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

## CAPÍTULO V

### Jornada, horario, descansos, vacaciones, licencias y traslados

**Artículo 15. Jornada y horario.**— La jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientas cincuenta y dos horas (1.752) de trabajo efectivo, en cómputo anual.

El descanso entre jornadas será al menos de doce horas.

Sobre la base de fomentar medidas tendentes a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores sujetos al presente convenio, aquellos trabajadores cuya jornada reducida al amparo de lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores sea superior a 6 horas continuadas al día, su descanso durante la misma, que no será superior a 15 minutos, se considerará tiempo efectivo de trabajo.

El descanso mínimo semanal se disfrutará, como regla general, el día completo del domingo y el resto, en el sábado anterior o lunes siguiente, respetando la jornada ordinaria anual. No obstante esta regla general, se considerará tiempo de trabajo ordinario en los servicios receptivos de las agencias de viajes, dichos días, así como los festivos, para aquellos servicios en que razones organizativas o productivas así lo exijan. En estos casos el trabajador tendrá derecho al descanso compensatorio equivalente.

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

La prestación de servicio realizada en domingo y/o festivo, a jornada completa, en los términos anteriormente descritos, tendrá una retribución adicional en concepto de compensación económica por dicha prestación de servicio. Se abonará en el recibo de salarios del mes siguiente, en concepto de plus de festivos, por importe de 40 euros por cada uno de los seis primeros domingos y/o festivos trabajados en cada año natural. A partir del séptimo domingo y/o festivo trabajado en cada año natural recibirá la cantidad de 45 euros. En caso de no realizar la jornada completa se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

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

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

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

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

En caso de aperturas de domingos o festivos no previstas por falta de conocimiento y no fuera posible su programación antes del 1 de marzo se comunicará al trabajador con la mayor antelación posible acumulándose el descanso compensatorio por dicho domingo o festivo trabajado a vacaciones o unido a otro festivo o domingo sin obligación de trabajar y a elección del trabajador, Todo ello respetando lo establecido en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los días 24 y 31 de diciembre y el sábado santo se considerarán de libranza para el personal. No obstante, cuando por razones organizativas o productivas se trabajen dichas fechas, los trabajadores afectados tendrán derecho al descanso compensatorio.

El horario de cada centro de trabajo será acordado entre las empresas y los representantes de los trabajadores o los trabajadores, de común acuerdo. La distribución de la jornada, se efectuará por centro de trabajo al objeto de acercar lo más posible la prestación del trabajo a las específicas necesidades de cada unidad productiva. Los horarios de trabajo anuales por centro de trabajo habrán de confeccionarse con fecha límite el último día del mes de febrero de cada año natural. El horario anual y el calendario anual, una vez acordados, habrán de ser difundidos en el seno de cada centro de trabajo afectado para su debida publicidad y conocimiento por parte de los trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio podrán en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos en materia de distribución de jornada, horario y descansos con el alcance y efectos previstos en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

La trabajadora o el trabajador víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

El plus de festivos regulado en este artículo 15, ha sido revalorizado por la Resolución de 3 de marzo de 2010 (BOE del 17), quedando fijado para el año 2010 en las siguientes cuantías:

Del 1.º al 6.º festivo: 40,82 euros.

A partir del 7.º festivo: 45,93 euros.

**Artículo 16. Trabajo nocturno.**— Se fija un plus de trabajo nocturno de un 30 por 100 del salario base más antigüedad. Con independencia y respecto a lo previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con el plus de trabajo nocturno previsto en este artículo, el tiempo de trabajo comprendido entre las veintidós horas y las siete horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno de veintidós horas a siete horas fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario parcial o totalmente nocturno.

**Artículo 17. Horas extraordinarias.**— Se consideran tales las de trabajo efectivo que excedan de la jornada ordinaria anual de trabajo vigente en cada momento a tenor del artículo 15 del

presente Convenio Colectivo.

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

1) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

3) Horas extraordinarias estructurales: Entendiéndose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate: realización dentro de los límites señalados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La calificación de estas horas extraordinarias como estructurales no supone una cotización más beneficiosa, a tipos reducidos, en relación con la cotización de las horas extraordinarias normales, por lo que en materia de cotización a la Seguridad Social habrá de estarse a la normativa vigente en cada momento.

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

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

**Artículo 18. Vacaciones.**— Los trabajadores de las agencias de viajes tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas o la parte proporcional en contrato inferior al año de duración.

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

La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor

actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

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

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

Para computar el período de treinta días de vacaciones anuales retribuidas a que se refiere el párrafo primero de este artículo deberá tenerse en cuenta que, dentro de dichos treinta días, estarán comprendidos necesariamente cuatro sábados y cuatro domingos.

En todo caso, cuando se fraccionen las vacaciones en lapsos o períodos de tiempo inferiores al señalado en el párrafo anterior, se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo total de treinta días, que dentro de los mismos deben quedar comprendidos en total cuatro sábados y cuatro domingos.

Una vez establecido el turno de disfrute de vacaciones, si un trabajador sufriera con antelación al mismo un proceso de incapacidad temporal (IT) con baja médica, derivado de enfermedad grave o accidente que obligue al internamiento o inmovilización de dicho trabajador por un período superior a siete días, el citado período de vacaciones no se entenderá iniciado, quedando su derecho al disfrute íntegro del mismo.

En el caso citado, el empresario, sin perjuicio de las facultades legalmente establecidas de verificación del estado de IT, tendrá derecho a decidir si el trabajador deberá iniciar el período de vacaciones inmediatamente después del alta médica o en otro período del año, siendo esta decisión ejecutiva.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Las horas anuales máximas de trabajo son 1.752 horas. Los trabajadores que por programación, calendario o jornada habitual realicen un número de horas que exceda de esas 1.752 en cómputo anual, tendrán como compensación el equivalente de horas de exceso en días de descanso adicionales, que podrán ser acumulados al período vacacional. La forma de disfrutar estos días se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, o entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pudiendo excluirse del mismo el período de temporada alta. En caso de jornadas reducidas de acuerdo con los términos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se tomará como jornada máxima el porcentaje que corresponda de las 1.752 horas, por lo que recuperará



las horas que correspondan en días de descanso adicional.

**Artículo 19. Licencias y permisos.**— Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

- a) Matrimonio: 16 días naturales.
- b) Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales.
- c) Fallecimiento de hermanos: 3 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
- d) Fallecimiento de abuelos: 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
- e) Enfermedad grave de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales.
- f) En caso de enfermedad grave de abuelo y hermano: 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
- g) Nacimiento de hijo: 5 días naturales.
- h) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días.
- i) Para el cumplimiento de deberes públicos: El tiempo indispensable.
- j) Exámenes para la obtención de un título académico: El tiempo indispensable con un límite de 10 días retribuidos al año.
- k) Cambio de domicilio: Por traslado de domicilio habitual, cuando el mismo esté dentro de la misma localidad de residencia, 1 día. En el caso de que dicho traslado se realice fuera de la localidad de residencia, 2 días.
- l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al comienzo o al final de la jornada de trabajo con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El número de días de acumulación será de catorce días laborables o la parte proporcional de los mismos en caso de que la trabajadora se acoja a alguna suspensión del contrato de trabajo de las establecidas en el presente convenio colectivo.
- m) Por razones de guarda legal de menores de 10 años o disminuidos físicos o psíquicos, de acuerdo con los términos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores,

según la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

n) Boda de padres, hijos o hermanos, incluso con parentesco político siempre y cuando aquélla se celebre en territorio español: El día de la boda.

A los efectos del presente artículo, los suegros del trabajador se equiparan a los ascendientes en primer grado.

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

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

**Artículo 20. Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas.**— Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y las empresas estarán obligadas a conceder permisos sin sueldo o licencias no retribuidas siempre que concurren los siguientes requisitos.

Licencias no retribuidas:

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

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

Que el período de licencia no retribuida solicitado sea superior a 15 días y no superior a 4 meses, siempre con carácter consecutivo.

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

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

Permisos sin sueldo:

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

Que el trabajador no haya disfrutado de otro permiso sin sueldo en los doce meses anteriores.

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

Que el trabajador preavise a la empresa, al menos, quince días antes de la fecha de inicio

del permiso.

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

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

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

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

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

**Artículo 21. Suspensiones y excedencias.**— a) Excedencias:

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

21.1. Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria.

Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) No llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.
- b) Haber disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores desde el final de la anterior excedencia.
- c) Destinar el tiempo de la excedencia para incorporarse a otra empresa de este sector.

Una vez en situación de excedencia voluntaria, en el caso de que el trabajador solicitase la

reincorporación a la empresa antes de que finalice el período de excedencia concedido o no exista vacante de su categoría, y siempre que la empresa haya expresado por escrito su negativa a dicha incorporación, el trabajador se verá liberado de la prohibición de incorporarse a otra empresa del sector.

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

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador la empresa se lo comunicará por escrito.

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

#### 21.2. Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

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

En sendas situaciones, cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

#### 21.3. Excedencia forzosa por cargo sindical:

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en las empresas los trabajadores que ejerzan las funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador excedente, en este caso, tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir del cese en la función desempeñada.

#### 21.4. Excedencia por cuidado de familiares:

El trabajador tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, de duración no superior a dos años, por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. En los casos que, la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a lo dispuesto en las excedencias para cuidado de hijos del párrafo anterior.

#### b) Suspensiones:

El contrato de trabajo podrá suspenderse por alguna de las siguientes causas:

Las recogidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Por paternidad, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador percibirá del INSS las prestaciones económicas correspondientes en pago directo. Así mismo se estará a lo que marquen las leyes en cada momento en caso de modificación de la duración máxima de la suspensión.

Por decisión de la trabajadora o trabajador que se vea obligada u obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Tiene derecho a suspender su contrato de trabajo con derecho a la reserva puesto de trabajo, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La suspensión del contrato exonera las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

**Artículo 22. Maternidad.**— La duración del permiso por maternidad se establece en 16 semanas. En caso de parto múltiple se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad dicho permiso se ampliará a 20 semanas.

El período de suspensión de contrato antes señalado podrá ser cedido por la madre al

padre en los términos dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores. En lo relativo a la situación de riesgo por embarazo o lactancia natural se estará a lo dispuesto en la citada norma.

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

**Artículo 23. Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares y de personas víctimas de violencia de género.—** 23.1. Reducción de jornada por guarda legal y cuidados de familiares.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, tanto en la reducción de jornada por guarda legal como por cuidado directo de un familiar, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

En cuanto a la reducción de jornada las partes intentarán promover el acuerdo, no obstante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y particularmente en los artículos 37.5 del ET, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

23.2. Reducción de jornada para personas víctimas de violencia de género.

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

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones

**Artículo 24. Estructura salarial.**— Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Paga de marzo.

Plus transporte.

Complemento *ad personam*.

Plus de festivos.

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

Los incrementos salariales correspondientes a los años de vigencia de convenio que se detallan a continuación, serán de aplicación sobre todos los conceptos salariales especificados en los párrafos anteriores del presente artículo (artículo 24 estructural salarial).

Año 2008:

Para el año 2008 se aplicará el IPC real del año 2008 (1,4%) incrementado en 0,6% con efectos retroactivos del 1 de enero de 2008.

Año 2009:

Las tablas salariales correspondientes al año 2009, mantendrán en vigor los salarios recogidos en las tablas de 2008, a excepción del subnivel 1 del nivel 6 que queda suprimido de acuerdo con la disposición transitoria primera, a partir de la firma del actual convenio colectivo.

Con efectividad 1-1-2010 la tabla salarial vigente para el año 2009, será actualizada con el IPC real de dicho año, una vez sea conocido. Si el IPC publicado fuera negativo, se mantendrán vigentes las tablas salariales que en ese momento estuvieran percibiendo los trabajadores.

Año 2010:

Con efectividad 1-1-2010 y una vez actualizada la tabla salarial de 2009, de acuerdo al párrafo anterior, entrara en vigor la nueva tabla salarial con los nuevos niveles de progresión y promoción en las distintas categorías ligadas al nuevo ordenamiento laboral con los incrementos pactados para el año 2010, del IPC previsto incrementado este, en un 25% del mismo IPC previsto para el 2010, con cláusula de revisión salarial entre la diferencia del IPC real y el IPC previsto en caso de que el real supere al previsto.

Con efectividad referida del 1-1-2010 los niveles de ingreso en el sector serán los establecidos en el nuevo ordenamiento laboral.

Excepcionalmente y en exclusiva para aquellos trabajadores que hubieran ingresado en el sector o alcanzado el subnivel 2 en el año 2009, consolidarán el nivel 1 correspondiente al nivel de ingreso en la nueva tabla, a lo largo del año 2010, de acuerdo a lo establecido en la disposición transitoria segunda.

Año 2011:

Con efectividad 1-1-2011 se incrementaran las tablas salariales de 2010, en el IPC previsto para 2011 incrementado éste en el 25% del mismo IPC previsto, con cláusula de revisión entre la diferencia del IPC real y el IPC previsto en el caso que el real supere al previsto.

Los incrementos anteriormente reseñados para el período 2008 al 2011 serán de aplicación para todos los conceptos salariales reseñados en el artículo 23 del anterior convenio colectivo.

**Artículo 25. Salario base.**— Los salarios base mensuales, por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 6, serán los siguientes:

Año 2008

Nivel de responsabilidad número 1	1.239,00 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 2	1.200,24 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 3	1.084,09 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 4	1.045,35 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 5	885,04 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 3)	806,64 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 2)	728,23 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 1)	571,44 x 16 pagas



--	--

Año 2009

Nivel de responsabilidad número 1	1.239,00 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 2	1.200,24 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 3	1.084,09 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 4	1.045,35 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 5	885,04 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 3)	806,64 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 2)	728,23 x 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 1)	571,44 x 16 pagas

Los trabajadores adscritos el día 1 de enero de 1996 al antiguo nivel seis y que se incorporaron al nuevo nivel de responsabilidad 5 percibirán, con independencia de las retribuciones previstas en los demás artículos, del presente convenio, y en concepto de «complemento nivel 6», a partir del 1 de enero de 1998 la cantidad de 8,53 euros en cada una de las 12 mensualidades ordinarias y las 4 pagas extraordinarias, revisable en años sucesivos en el mismo porcentaje que el salario base del nivel 5. En la cláusula adicional séptima, se refleja el valor del presente complemento nivel 6 para los años 2008 y 2009 (quedando pendiente lo anteriormente citado para el año 2010 y 2011).

Los trabajadores adscritos al nivel 6 percibirán los salarios bases señalados en las 12 mensualidades ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias.

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

**Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.**— Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas los días 30 de junio y 30 de diciembre, respectivamente. Independientemente, el personal afectado por el presente convenio percibirá, en el día 30 de septiembre de cada año, otra gratificación por el mismo importe que las de julio y diciembre.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa. Las gratificaciones extraordinarias se devengarán a razón de 1/12 en cada uno de los meses naturales en los que el trabajador preste sus servicios y se abonarán en las fechas previstas en el presente convenio colectivo. De esta forma, los trabajadores devengarán en cada mes natural 1/12 de cada una de las tres gratificaciones extraordinarias y 1/12 de la paga de marzo prevista en el artículo 26 del Convenio Colectivo.

La empresa podrá prorratear, previo aviso, el abono de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de las 12 mensualidades del año.

**Artículo 27. Paga de marzo.**— Los trabajadores percibirán una paga por el importe de una mensualidad de la retribución real que vinieran percibiendo, la cual se hará efectiva en el día 30 de marzo de cada año, estándose a lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior respecto al tiempo de permanencia del trabajador en la empresa.

La empresa podrá prorratear, previo aviso, el abono de la paga de marzo a lo largo de las 12 mensualidades del año.

**Artículo 28. Antigüedad.**— El régimen de aumentos retributivos por años de servicio previsto en el artículo 26 del convenio colectivo para los años 1994 y 1995, o en cualquier otra norma legal o convencional, queda sin efecto alguno en el ámbito de las relaciones laborales regidas por este convenio, por lo que los trabajadores afectados no devengarán complemento alguno derivado de dicho régimen, sin perjuicio de los derechos adquiridos y del derecho a los trienios correspondientes con anterioridad al 1 de enero de 1996, que se conservarán en la forma que se determina en la disposición transitoria segunda de este convenio a título personal.

**Artículo 29. Plus de transporte.**— En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores percibirán, las cantidades siguientes:

Año 2008

Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4	101,57 x 11 pagas
Trabajadores incluidos en el nivel 5	73,43 x 11 pagas
Trabajadores incluidos en el nivel 6	59,49 x 11 pagas

Año 2008

Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4	101,57 x 11 pagas
Trabajadores incluidos en el nivel 5	73,43 x 11 pagas
Trabajadores incluidos en el nivel 6	59,49 x 11 pagas

Estas cantidades serán abonadas mensualmente, en once pagos iguales, junto con los salarios correspondientes.

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

Este importe no tendrá la consideración legal de salario y por lo tanto no formará parte de la base de cotización al régimen general de seguridad social.

**Artículo 30. Salidas y dietas.**— Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa correrá con todos los gastos que dicho desplazamiento le origine directamente imputables a la ejecución del servicio.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

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

## CAPÍTULO VII

### Previsión social

**Artículo 31. Jubilación.**— El trabajador que lo desee, y de común acuerdo con la empresa, podrá acogerse a la jubilación anticipada, teniendo derecho, en tal caso, a los premios de jubilación que se indican a continuación:

1. Trabajadores con 60 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 12 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 10 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 9 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 7 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 5 meses.

2. Trabajadores con 61 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 10 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 8,50 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 7,50 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 6 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 4,25 meses.

3. Trabajadores con 62 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 9 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 7,50 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 6,50 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 5 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 4 meses.

4. Trabajadores con 63 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 8 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 6 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 5 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 4 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 3 meses.

5. Trabajadores con 64 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 4 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 3,50 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 3 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 2,50 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 2 meses.

A estos efectos, el importe de las mensualidades sobre las que giran los premios estarán constituidas por el salario base y los complementos personales del trabajador, sin el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la paga de marzo.

Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras de la seguridad social de que se trate, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen, podrá acordar con el empresario una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50 por 100, pasando a tener su contrato de trabajo la consideración a tiempo parcial, pasando entonces el trabajador a la situación de jubilado parcial prevista legalmente.

**Artículo 32. Defunción.**— En el caso de defunción, la empresa, en concepto de ayuda, abonará el importe de cinco mensualidades de salario sin la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias ni la paga de marzo, al cónyuge, hijos, ascendientes o personas legalmente designadas por el trabajador a estos efectos.

**Artículo 33. Plan de pensiones.**— Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán con carácter voluntario constituir, suscribir o adherirse a un plan o fondo de pensiones sectorial al amparo de lo dispuesto en la ley de ordenación y supervisión de seguros privados, disposición adicional 11.<sup>a</sup> por la que se da nueva redacción a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones, desarrollada reglamentariamente por Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre. Tal plan de pensiones tiene el carácter de mecanismo de ahorro y previsión tendente a que el beneficiario adquiera el derecho a percibir una pensión de carácter privado, no complementaria a las de la seguridad social en los casos previstos en el apartado 5.º del presente artículo. El plan de pensiones se instrumentaliza a través de la constitución de un fondo de pensiones en el que se integrarán las aportaciones que realicen los promotores, en este caso las empresas, y los partícipes, en este caso los trabajadores.

Así, promotores serán las empresas afectadas por el presente convenio colectivo que voluntariamente insten la creación del plan de pensiones. Partícipes serán los trabajadores que se adhieran al citado plan. Beneficiarios serán igualmente los trabajadores por ser quienes tendrán derecho a las prestaciones que contempla el plan y las personas que estos últimos designen para el caso de fallecimiento.

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

El plan de pensiones será de aportación definida, y no complementario a las prestaciones

públicas de la seguridad social. Las aportaciones realizadas por promotores y partícipes tendrán el carácter de irrevocables e indisponibles. Los derechos consolidados a favor de los partícipes podrán ser libremente transferidos de un plan a otro en los supuestos de cese de la relación laboral del trabajador. El funcionamiento y la ejecución del plan de pensiones serán supervisados por una comisión de control, constituida al efecto e integrada por representantes de los promotores y de los partícipes de conformidad con las normas legales dictadas al efecto.

Las prestaciones derivadas del plan consistirán en una renta a satisfacer al partícipe, por capitalización de las aportaciones y sus rendimientos, a partir de la fecha en el que el beneficiario alcance los 65 años, o a partir de los 60 años de edad en los supuestos de jubilación anticipada; o le sea reconocido el grado de invalidez total y permanente o invalidez absoluta según la normativa vigente en cada momento. En caso de fallecimiento del beneficiario la prestación del plan consistirá en la entrega, una sola vez, y a favor de sus herederos, del capital equivalente al valor del fondo. Las prestaciones periódicas derivadas del plan se percibirán por los beneficiarios en forma de renta sobre el valor del fondo acumulado, de carácter periódico.

Para las empresas afectadas por el presente convenio que a lo largo del año 2000 insten o se adhieran al plan de pensiones previsto en el mismo, no serán de aplicación, desde el momento de la adhesión, los artículos 31 y 40 del presente convenio colectivo, relativos a defunción y seguro de accidentes.

Aquellas empresas que no se adhieran voluntariamente al plan a lo largo del año 2000 podrán adherirse al mismo a partir del 1 de enero de 2001, si bien, además de las prestaciones periódicas previstas en el presente convenio, habrán de realizar una aportación extraordinaria inicial al fondo equivalente, alternativamente:

A la provisión contable que sería necesario realizar para atender la contingencia de jubilación anticipada prevista en el art. 30 del presente Convenio Colectivo, determinada y cuantificada por medio de un estudio actuarial elaborado al efecto. Tal provisión se dividirá entre el número de trabajadores de la empresa y el cociente será la aportación extraordinaria inicial por trabajador prevista.

O a la suma de las aportaciones con cargo a la empresa y al trabajador devengadas a partir del 1 de enero de 2000 en los términos y por las cuantías previstas en el presente convenio y hasta el momento en el que se produzca la efectiva adhesión al plan.

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

Las obligaciones de toda índole, con cargo a empresa y trabajador, previstas en el presente convenio, relativas a los planes de pensiones entrarán en vigor el día 1 de enero de 2000.

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

A partir de 1 de enero de 2001 las aportaciones al plan de pensiones correspondientes a dicho año se incrementarán en el mismo porcentaje previsto para los incrementos salariales correspondientes al año 2001. Para los años sucesivos las aportaciones al plan serán revisadas en la cuantía que se pacte en cada convenio colectivo.

**Artículo 34. Incapacidad temporal (IT).**— Se establece como mejora a la acción protectora de la seguridad social que, a cargo de la empresa en las situaciones de IT, el trabajador perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la seguridad social y el cien por cien del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior al de la baja por IT, a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de 12 meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de IT. No obstante este período máximo, si la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo o empresa colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de IT, el trabajador continuará percibiendo dicha diferencia económica.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el trabajador percibirá el 50 por ciento de su salario sin que este beneficio pueda exceder de 4 días al año.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la seguridad social en materia de IT, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente regulación a través de la comisión paritaria.

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

**Artículo 35. Estudios.**— El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con los límites previstos en el art. 18 del Convenio Colectivo.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o de perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

**Artículo 36. Formación profesional.**— A) Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores deberán asistir, a juicio de la empresa, a los cursos de formación profesional que se impartan en centros oficiales, asociaciones profesionales, compañías aéreas, de ferrocarril o marítimas.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Si tales cursos hubieran sido organizados por la propia empresa, se realizarán, siempre que sea posible, en horas de trabajo al menos parcialmente.

La competencia para realizar las gestiones necesarias tendentes al establecimiento de los cursos de formación de que se trata, corresponderá a la empresa.

B) Formación continua: Se estará a lo dispuesto en las normas que en cada momento estén en vigor, en lo referido al modelo de formación para trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de bonificaciones a las empresas participantes, (Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero).

En la actualidad las acciones de formación continua en empresas están reguladas en la OM TAS/2307/2007, de 27 de julio, en desarrollo del RD 395/2007.

C) A este respecto y con el fin de producir la adecuación del personal a las nuevas técnicas incorporadas al sector, se establece un período de 40 horas para la formación profesional y, para cada uno de los trabajadores, durante el período de vigencia del presente convenio. La utilización de estas horas de formación deberá ser solicitada por el trabajador a la empresa, especificando los contenidos y horarios del curso que pretenda realizar; en cualquier caso la solicitud formulada por el trabajador deberá estar vinculada al desarrollo del puesto de trabajo que actualmente ocupa. Por su parte la empresa facilitará, siempre que sea posible, que dicha formación se realice dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

**Artículo 37. Uniformes.**— Las empresas que exijan uniformes a los trabajadores tendrán la obligación de proporcionar los mismos. La dotación será de cuatro uniformes cada dos años, dos para invierno y dos para verano. Las empresas facilitarán el uso de falda o pantalón a opción de las trabajadoras.

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

**Artículo 38. Seguridad y salud laboral.**— En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus normas de desarrollo.

Las partes aceptan por imperativo legal la adaptación de los edificios según legislación y que los reconocimientos médicos se evalúen en función de las enfermedades profesionales del sector, así como la realización de pausas en los trabajos frente a pantallas o sedentarios, conforme a la legislación vigente.

La Comisión Mixta paritaria del Convenio Colectivo tendrá competencias para la aplicación al Sector de la Normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo.

**Artículo 39. Productividad y absentismo.**— Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y acuerdan que la Comisión Paritaria entenderá en los asuntos siguientes:

1. Establecimiento del sistema de medición de la productividad adecuada a las circunstancias sectoriales y del nivel del índice de productividad normal o período base para las comparaciones.



2. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad.

3. Establecimiento de medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias del sector, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición y para alcanzar un coeficiente normal y reducir el absentismo injustificado.

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

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

**Artículo 40. Innovaciones tecnológicas.**— La Comisión Paritaria estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas sobre la base de los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del empresario:

1. Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.

2. Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.

3. Reciclaje de aquellos trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas.

4. La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo.

5. Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto se deberán tener en cuenta los siguientes factores:

a) No tener en cuenta sólo los factores técnicos y económicos del cambio sino los sociales.

b) Que la implantación de las nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores.

En el ámbito de la empresa se podrán crear, previo mutuo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

**Artículo 41. Seguro de accidentes.**— Los empresarios deberán tener concertada una póliza que garantiza a los trabajadores un capital de 27.000 €. Para los casos de muerte o invalidez permanente derivados de accidente que pueda producirse durante todo el día —24 horas— a percibir por sí mismos y por los beneficiarios designados en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

La prima de dicho seguro irá por cuenta exclusiva de la empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Infracciones y sanciones

**Artículo 42. Faltas de los trabajadores.**— Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

Son faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de gravedad semejante previstos en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas graves:

1. Faltar un día al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. Más de dos faltas de puntualidad al mes sin justificar.

10. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad previstos en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado falsear datos ante el Jurado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

5. Las faltas al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6. Más de cinco faltas de puntualidad al mes sin justificar.

7. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 43. Sanciones.**— Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Un día de suspensión de empleo y sueldo.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a sesenta días.

b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría superior.

## C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de sesenta días a ciento veinte días.
- b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- c) Despido.

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

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

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

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

**Artículo 44. Potestad sancionadora.**— La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa que pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las que se refieran a faltas graves y muy graves.

**Artículo 45. Abuso de autoridad.**— Cuando un trabajador estime la existencia de abuso de autoridad en la actuación profesional de algún superior, será perceptiva la notificación a la empresa a través de los representantes de los trabajadores.

Recibida la denuncia, la dirección de la empresa instruirá el correspondiente expediente y adoptará, en el plazo más breve posible, la resolución pertinente. En caso de acordarse sanciones, éstas se ajustarán a las previstas en el artículo 42 del Convenio.

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

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

## CAPÍTULO IX

**Sindicatos, Comités de Empresa y Delegados de Personal**

**Artículo 46. De los sindicatos.**— Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a las empresas, a fin de que sea distribuida, fuera de hora de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios, en los que las secciones sindicales legalmente implantadas podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato, debiendo informar previamente al empresario.

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

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

Serán funciones de los delegados sindicales:

1.º Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y las respectivas empresas.

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

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

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

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5.º Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato y en el expediente contradictorio que en su caso se trámite.

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

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

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

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

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

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

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

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

11.º Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

12.º Participación en las negociaciones de convenio colectivos.—A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

**Artículo 47. De los comités de empresa y delegados de personal.**— Los comités de empresa y delegados de personal gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

Las centrales sindicales, miembros de comités de empresa o intercentros y delegados de personal podrán utilizar el correo electrónico e Internet de las empresas solamente para el ejercicio de su cometido sindical y siempre que dicha utilización no interfiera el trabajo habitual de las empresas y de sus trabajadores.

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

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada por el trabajador, no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan, colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su misma categoría o nivel.

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

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

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

Número de trabajadores en la	Número de miembros del comité
------------------------------	-------------------------------

empresa	intercentros
Hasta 250	5
De 251 a 500	7
Más de 500	9

La condición de miembro del comité intercentros no supondrá que el trabajador afectado cuente con un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación superior al fijado en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. Como excepción, el Presidente del comité intercentros contará con un suplemento de crédito de 20 horas mensuales adicionales en las empresas de más de 500 trabajadores, y de 10 horas mensuales en las de más de 250 trabajadores.

Lo pactado en el presente capítulo mantendrá la vigencia temporal de este Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período, medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

## CAPÍTULO X

### Compensación, absorción y garantías

**Artículo 48. Absorción y compensación.**— Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, con las únicas excepciones de los importes a que ascienden el «plus de transporte» establecido en el artículo 28 y, en su caso, el (extinguido) «complemento *ad personam*» por años de servicio (antigüedad)», serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniesen abonando las empresas. Cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

**Artículo 49. Garantías *ad personam*.**— Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico.

## CAPÍTULO XI

### Comisión Mixta Paritaria

**Artículo 50. Comisión Paritaria.**— Dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado por la autoridad laboral se procederá a la constitución de la Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por doce miembros, seis de ellos, serán miembros de las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, designados mediante el sistema de representación proporcional.



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

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- c) La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas que el propio Convenio haya previsto su intervención.
- e) Desarrollar los requisitos y condiciones que se precisarán para constituir comités intercentros, determinando sus funciones, competencias, composición y garantías, desarrollando así lo previsto en el art. 46 del Convenio.
- f) Por delegación de la Comisión Negociadora, la Comisión Mixta Paritaria tendrá facultades para desarrollar y modificar para su adaptación a la normativa vigente, si fuera necesario, las previsiones contempladas en el artículo 32 del Convenio Colectivo, relativo al plan de pensiones. A tal efecto, las partes que integran la Comisión Mixta Paritaria podrán auxiliarse de los técnicos que consideren oportunos. Los trabajos de la Comisión Mixta Paritaria sobre esta materia se desarrollarán hasta la finalización del presente Convenio Colectivo, plazo que podrá prorrogarse de común acuerdo. Los acuerdos que se alcancen serán trasladados a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su aprobación si procede.
- g) La Comisión Mixta Paritaria tendrá igualmente facultades para informar, seguir y supervisar las adhesiones de las empresas al Plan de Pensiones previsto en el citado artículo, así como para estudiar la evolución en el tiempo del repetido Plan.
- h) Constituirse en comisión de estudios de la aplicación al sector de la normativa de salud, seguridad e higiene laboral vigente en cada momento.
- i) Constituir en el seno de la Comisión un foro entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que aborde la discusión y promueva soluciones sobre la situación de las empresas y trabajadores en el sector. Las conclusiones que se alcancen en dicho foro serán elevadas conjuntamente ante quien corresponda y, en su caso, se incorporarán como parte dispositiva en los ulteriores convenios colectivos que se suscriban entre las partes.
- j) Definición del ámbito y alcance de los llamados «servicios receptivos».
- k) Estudio y determinación de los procedimientos aplicables a la solución extrajudicial de conflictos.
- l) Desarrollar todo lo relacionado con la jubilación parcial de los trabajadores, tomando como base la legislación vigente en esta materia.
- m) Informar, supervisar y desarrollar lo previsto en la disposición adicional, sobre igualdad

de condiciones.

n) Por delegación de la Comisión Negociadora, la Comisión Mixta Paritaria tendrá facultades para desarrollar una nueva redacción en los siguientes apartados, faltas y sanciones de los trabajadores, movilidad geográfica, así como un redactado que clarifique el término desplazamiento. Los acuerdos que se alcancen serán trasladados a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su aprobación si procede.

Todas aquellas materias objeto de intervención de esta Comisión que no estuvieran ultimadas al término de la vigencia del Convenio, queda expresamente pactado que se abordarán en la discusión del Convenio que suceda al presente.

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

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Criterios generales

**Disposición adicional primera. Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL). Clasificación profesional.**— La entrada en vigor del Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL), será el día 1-1-2010 de acuerdo a lo pactado en el presente Convenio Colectivo, incorporándose al texto definitivo los artículos relativos a formación y evaluación del desempeño resultante del trabajo realizado por las comisiones técnicas creadas a tal efecto.

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

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

Clasificación profesional.

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

Grupos profesionales.

Entre otros grupos profesionales existirán al menos los siguientes:

Grupo de técnico gestores.

Grupo de agentes de viajes y administración.

Grupo de servicios generales.

Definición de cada uno de los grupos profesionales existentes.

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

1. Grupo 1: Técnicos gestores.—Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio, o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, tienen atribuidas funciones de gestión, organización, planificación y control que comprenden los trabajos de dirección de carácter central de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y así mismo todas las actividades que sean realizadas por titulados superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Quedarán encuadrados en este grupo los jefes superiores o titulados superiores, que serán por libre designación o promoción por parte de la empresa.

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

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

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

a) Agentes de viajes.

b) Administración general.

En este se establecen dos subgrupos o categoría profesional:

Subgrupo 1: Mando-Agente Técnico de viajes y Administración.

Subgrupo 2: Ejecución/Supervisión-Agente de viajes y Administración.

Los trabajadores encuadrados en el subgrupo 1 de mando, además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes del superior jerárquico correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia, y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos y, especialmente en su caso, distribuirán, coordinarán y controlarán los trabajos de los agentes que realizan funciones de supervisores asignados y el de los colectivos que éstos gestionen, teniendo autonomía, capacidad e iniciativa de decisión para resolver aquellos

problemas que puedan plantearse en los turnos de trabajo que estén bajo su responsabilidad.

A la entrada en vigor del NOL corresponderá la adscripción a este subgrupo las actuales categorías del jefe de 1.<sup>a</sup>, jefe de 2.<sup>a</sup>, titulado Auxiliar, cajero con firma, analista de sistemas y analista programador.

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

A la entrada en vigor del NOL corresponderá la adscripción a este subgrupo las actuales categorías de oficial de 1.<sup>a</sup>, oficial de 2.<sup>a</sup>, cajero sin firma, traductor interprete con dos o más idiomas extranjeros y dedicación exclusiva a esta función, promotor, técnico de ventas, técnico auxiliar comercial, guías y asistentes de grupos turísticos(con relación laboral), ayudantes administrativos y comerciales, asistentes y auxiliares.

3. Grupo 3: Grupo de servicios generales Comprenden aquellos trabajadores que realizaran exclusivamente trabajos de servicios auxiliares en el seno de la empresa y el conjunto de sus actividades no se encuentran definidas en ninguno de los grupos anteriores.

A la entrada en vigor del NOL corresponderá la adscripción a este grupo los actuales trabajadores que realicen en exclusiva estas tareas dentro de las categorías de telefonista/recepcionista con dos o más idiomas extranjeros, taquimecanógrafos/as y telefonistas/recepcionistas con un idioma extranjero, transferista intérprete, conductores de autocares y autobuses, conductores, motoristas, ordenanzas, conserje, mozos y personal de limpieza.

#### Progresión y Promoción.

Progresión: Se entiende por progresión como la mejora económica dentro del mismo grupo profesional y subgrupo, y siempre que se reúnan la totalidad de los requisitos establecidos en este convenio colectivo para dicha progresión.

Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión se establecerán en el capítulo regulador de las condiciones retributivas establecido en el presente Convenio Colectivo.

Los criterios para la referida progresión, los niveles de progresión económica y tiempo de permanencia son los que se recogen a continuación:

A) Criterios para la progresión: Para la referida progresión económica dentro de cada uno de los diferentes grupos profesionales y categorías, se tendrá en cuenta los siguientes criterios: tiempo de permanencia en cada nivel, evaluación del desempeño, y la formación ofertada por la empresa a cada trabajador, produciéndose el paso de un nivel inferior al inmediatamente superior siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

Que se haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para cada nivel según lo recogido en la letra B).

Que la evaluación del desempeño del trabajador, realizada por la empresa durante el referido período de permanencia, sea positiva.

Que durante el referido período de tiempo, el trabajador no haya rechazado ninguno de los cursos de formación que, en su caso, le hayan sido ofertados por la compañía con un preaviso y antelación suficiente, siempre y cuando el curso no haya sido cumplimentado antes de cumplir el tiempo establecido para la progresión.

La fecha de la referida progresión se retrasará tantos días como:

Los días de suspensión de empleo y sueldo que haya tenido el trabajador como consecuencia de una sanción firme.

Los días que el contrato de trabajo haya podido estar suspendido como consecuencia de una excedencia o un permiso no retribuido.

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

B) Niveles de progresión económica y tiempo de permanencia:

Grupo 2: Subgrupo 1: Categoría de mando-agente técnico de agencias de viajes y administración. Se establecen tres niveles de progresión económica según el siguiente escalado:

Nivel	Tiempo de permanencia en cada Nivel
Nivel 3	Indefinido
Nivel 2	3 años
Nivel 1 (de inicio)	3 años

Categoría de ejecución/supervisión.—Se establecen siete niveles de progresión económica según el siguiente escalado:

Nivel	Tiempo de permanencia en cada Nivel
Nivel 7	Indefinido

Nivel 6	3 años
Nivel 5	3 años
Nivel 4	3 años
Nivel 3	3 años
Nivel 2	3 años
Nivel 1 (nivel de entrada)*	1 a 3 años

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

C) Traspase de las Categorías profesionales a los niveles de progresión económica del Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL):

<b>Categorías Profesionales artículo 6 del Convenio Colectivo (Niveles Profesionales)</b>	<b>NOL</b>	
Nivel 1 y 2	Nivel 10	Niveles de mando
	Nivel 9	
	Nivel 8	
	Nivel 7	Niveles ejecución/supervisión
	Nivel 6	
Nivel 3	Nivel 5	Niveles de ejecución
Nivel 3	Nivel 4	
	Nivel 3	

Nivel 5	Nivel2	
Nivel 6	Nivel1	

El trasvase de los niveles profesionales recogidos en el artículo 6 del Convenio Colectivo a los nuevos niveles de progresión económica del Nuevo Ordenamiento Laboral, para los trabajadores en activo en las agencias de viajes a la implantación el próximo día 1-1-2010, se realizara siguiendo la correspondencia de niveles indicada en el cuadro anterior. Así mismo se especifica que una vez encuadrados en su correspondiente nivel todos los trabajadores tendrán que cumplir los requisitos de antigüedad en el nivel adjudicado, formación requerida en el nivel (pendiente de desarrollo) y superación de la EVD (pendiente de desarrollo), para progresar al nivel superior.

A cada uno de los referidos niveles de progresión económica les será de aplicación los salarios mínimos recogidos en el siguiente cuadro.

### NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### TABLAS SALARIALES 2010 ACTUALIZADAS

Niveles	Salario Base 2010 - Euros	Plus NOL - Euros	Plus tte. 2010 - Euros
10	1.630,28		105,74
9	1.495,67		105,74
8	1.372,18		105,74
7	1.258,87		105,74
6	1.198,93		105,74
5	1.141,84		105,74
4	1.087,46	0,75	105,74
3	997,67		105,75
2	915,30	6,04	76,44
1	839,73		61,92
		2010 previsto - Euros	2010 real - Euros
	Plus función mínimo	100,00	103,28
	Festivos del 1.º al 6.º	40,00	41,64
	Festivos a partir del 7.º	45,00	46,85

### TABLAS SALARIALES 2011

Niveles	Salario Base 2010 — Euros	Plus N.O.L. — Euros	Plus tte 2010 — Euros
10	1.654,73		107,33
9	1.518,10		107,33
8	1.392,76		107,33
7	1.277,76		107,33
6	1.216,91		107,33
5	1.158,97		107,33
4	1.103,77	0,76	107,33
3	1.012,64		107,33
2	929,03	6,13	77,59

1	852,32		62,85
---	--------	--	-------

**Pluses 2011**

	Previsto 2011 - Euros
Plus función mínimo	104,83
Festivos del 1.º al 6.º	42,26
Festivos a partir del 7.º	47,55

Estas tablas salariales han sido redactadas por la Resolución de 14 de febrero de 2011 (BOE del 28).

Los importes salariales reflejados en esta tabla serán actualizados en el año 2010, en los mismos porcentajes indicados en el artículo 24, del presente Convenio Colectivo.

## D) Evaluación del desempeño:

La evaluación del desempeño se realizará atendiendo a la valoración que, con arreglo a un cuestionario aprobado por la comisión de seguimiento de NOL (Nuevo Ordenamiento Laboral), se haga respecto de los trabajadores adscritos a cada departamento. En todo caso, el citado cuestionario mantendrá siempre un carácter objetivo, medible y reconocible en el sector.

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

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

Al obtener la calificación de apto, la efectividad de la progresión (cambio al nivel económico superior) siempre será la de la fecha de dicha solicitud de la EVD.

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

## E) Niveles de entrada:

Personal de nueva contratación:

Categoría de mando: Nivel 1.

Categoría profesional de ejecución/supervisión: Nivel 1, 2 o 3 en función de su antigüedad en el sector y/o formación.

Nivel de entrada 1.—Personal con una formación básica y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes en el grupo profesional correspondiente de menos de 1 año.



Nivel de entrada 2.—Personal que acredite una formación profesional de grado medio y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes en el grupo profesional correspondiente de más de 1 año y menos de 3 años.

Nivel de entrada 3.—Personal que acredite una formación profesional de grado superior y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes en el grupo profesional correspondiente de más de 3 años.

Niveles 4, 5, 6 y 7.—Personal que tenga consolidado dicho nivel de progresión en el grupo laboral correspondiente, por antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes.

#### Promoción.

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

#### Movilidad Funcional.

Podrá aplicarse la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, sin que actúe como límite la pertenencia a una determinada categoría o subgrupo profesional.

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

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

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Con carácter excepcional podrá existir la movilidad funcional entre grupos, siempre que la misma se justifique por razones técnicas u organizativas y por el tiempo necesario para su realización.

#### Trabajos de capacidad disminuida.

La Empresa, por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del comité de seguridad y salud, y siempre que esto sea posible, acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la Empresa. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

Independientemente, el trabajador deberá aportar el grado de minusvalía reconocido por la Consejería de Servicios Sociales u Organismo equivalente.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá

preferencia absoluta para esta readaptación.

Esta reasignación de tareas conllevará, en su caso y cuando así corresponda, la oportuna reclasificación salarial.

Plus de Funciones. (Ligados al puesto de trabajo).

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

El plus de funciones recogido en esta disposición adicional primera, queda establecido para los años 2009 y 2010, por la Resolución de 3 de marzo de 2010 (BOE del 17), en la siguiente cuantía:

2009 (Euros)	2010 (Euros)
100	101,25

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

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

El importe mínimo correspondiente a este plus queda fijado en 100 euros al mes, esta cantidad podrá ser mejorada en el seno de las empresas, mediante negociación con los representantes legales de los trabajadores, o con los trabajadores directamente en caso de que no existiera representación.

Para aquellos trabajadores que vinieran percibiendo a la entrada en vigor de la presente normativa, cantidades por alguno de los pluses reflejados en el artículo 24, seguirán percibiendo los mismos hasta que el trabajador obtenga la categoría profesional correspondiente a la tarea por la que se estableció el plus, durante ese tiempo estas cantidades no serán absorbibles ni compensables, así mismo estarán sujetas a las mismas revisiones salariales que se pacten para los salarios.

Las funciones a que se refiere el párrafo anterior serán convenientemente especificadas en el capítulo retributivo del presente Convenio Colectivo.

Plus NOL.

Este plus garantiza a los trabajadores afectados las diferencias salariales producidas en el salario base que el trabajador viniera percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2009, por la conversión de las antiguas categorías profesionales a partir del 1-1-2010 a los nuevos niveles

económicos concretados en las tablas salariales del Nuevo Ordenamiento Laboral.

Las diferencias económicas que compondrán el plus NOL, en los términos anteriormente descritos, no serán absorbibles ni compensables, salvo que el trabajador obtuviera el Nivel económico superior, momento en el cual se absorberá el plus, hasta ese momento las cantidades correspondientes estarán sujetas a las mismas revisiones del IPC y mejoras que se pacten para los salarios de cada año.

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

Plus Personal.

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

El mencionado plus podrá ser mejorable por decisión del empresario, o por negociación entre trabajador y empresa.

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

De forma enunciativa y no limitativa dentro del plus personal quedarían englobados los siguientes pluses:

Plus voluntario.

Mejora voluntaria.

Plus de idiomas.

Complemento personal.

Etc.

El 1-1-2010 si un trabajador percibiera más de 1 plus de los que quedarían incluidos como Plus Personal, se sumaran los importes de los pluses que perciba, quedando como plus personal la cantidad resultante.

**Disposición adicional segunda. Comisión técnica de implantación y seguimiento del Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL)** Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan la creación de una comisión técnica de implantación y seguimiento del Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL). Dicha comisión, comenzará sus trabajos en el mes de la firma del presente convenio. La composición de la citada comisión se establecerá con los criterios de proporcionalidad en la representación en el sector de agencias de viajes. Dentro de las funciones que se establezcan a esta comisión, inicialmente se contempla:

La determinación del cuestionario a cumplimentar para la evaluación del desempeño (EVD), que de manera objetiva, medible y reconocible en el sector, establezca los mínimos exigibles para la calificación de apto para la progresión y promoción en el sector que entrara en vigor el próximo 1-1-2010.

La formación y en su caso, las acciones formativas que sean de interés para la actividad del sector y exigible como requisito para la progresión y promoción, adecuados para adaptar las competencias del trabajador al puesto de trabajo a desempeñar.

El trasvase de los trabajadores encuadrados en la clasificación profesional del Convenio Colectivo anterior, a los grupos laborales, categorías y niveles correspondientes al Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL).

Asimismo en el trasvase de trabajadores, de la anterior clasificación profesional al Nuevo Ordenamiento Laboral, se establece la garantía de que ningún trabajador sufrirá perjuicios de carácter económico por causa del mencionado trasvase. En ese caso, la diferencia económica en cómputo anual que corresponda, se consolidará a través del complemento personal (complemento NOL) por la diferencia.

**Disposición adicional tercera. Empresas en situación de déficit o pérdidas. Régimen de inaplicación del régimen salarial.**— De conformidad con lo establecido en el número 2, apartado c) del artículo 85 de Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo previsto en el número 3, párrafos 2.º y 3.º, del artículo 82 también del citado estatuto, se establecen a continuación las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial establecido en el Convenio Colectivo Nacional a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse comprometida como consecuencia de tal aplicación.

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial que para cada año han sido pactados en el Convenio Colectivo, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables correspondientes a los dos años anteriores a aquel al que corresponden los incrementos salariales aludidos.

2. En estos casos la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán a la Comisión Mixta Paritaria el incremento salarial acordado, de ser diferente al señalado en el Convenio Colectivo Nacional.

3. Para poder acogerse al sistema de inaplicación establecido en esta disposición adicional, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de quince días hábiles desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOE.

En caso de no existir representación de los trabajadores en la empresa, tal comunicación será efectuada a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.

4. Atendiendo al objetivo causal del sistema de inaplicación regulado en la presente disposición adicional, el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de inaplicación pueda ser objeto de absorción conforme a lo previsto en el artículo 47 del presente Convenio Colectivo con los requisitos y presupuestos allí regulados.

Sólo después de agotada esta posibilidad se iniciará, en su caso, el trámite para la eventual aplicación de esta cláusula en la parte del incremento salarial no agotado por la absorción.

5. Para valorar esta situación, y en consecuencia aplicar o no la regulación aquí establecida, se tendrán en cuenta, entre otras, circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

6. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

7. En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Asimismo, habrán de entregar una memoria sobre las medidas de carácter general y específico que tengan previsto tomar para solucionar la situación (plan de futuro), y, asimismo, las previsiones para la adaptación al régimen salarial del Convenio.

8. En este sentido, en las empresas de menos de 10 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores y censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas. A estos fines, se considerará documentación acreditativa de las pérdidas las cuentas anuales depositadas por la empresa en el Registro Mercantil de su domicilio.

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

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

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

12. La Comisión Mixta, una vez intentada sin éxito su mediación para que el acuerdo se produzca en el ámbito de la empresa, resolverá acerca de las nuevas condiciones salariales aplicables, en su caso, ante la situación planteada. La decisión de la Comisión Mixta Paritaria

no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes implicadas para acudir a la jurisdicción social mediante la vía de conflicto colectivo.

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

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

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

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

A partir de 1 de enero de 2010 los guías de turismo se encuadrarán en el nivel 5, del Nuevo Ordenamiento Laboral.

Los guías de turismo o acompañantes de grupos turísticos que mantengan con la empresa una relación laboral, estarán cubiertos por los beneficios expuestos en el artículo 40 de este convenio colectivo en materia de seguro de accidentes.

**Disposición adicional quinta. Igualdad de oportunidades.**— Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

**Disposición adicional sexta. Valores «Complemento nivel 6» y «diferencia nivel 5», durante la vigencia del Convenio.**— Tras los correspondientes incrementos desde el año 1998, se deja constancia de que el «complemento nivel 6» previsto en el art. 24 del Convenio Colectivo, tendrá, durante los años 2008 y 2009, un valor de 11,92 €

También, por lo que se refiere al complemento «diferencia nivel 5», previsto en la

disposición transitoria 4.<sup>a</sup>, se deja constancia que sus valores, para los años 2008 y 2009 será de 82,92.

**Disposición adicional séptima. Jubilación forzosa a los 65 años.**— En el caso de que las disposiciones legales reestablecieran el derecho de la negociación colectiva de establecer en los convenios colectivos una edad obligatoria de jubilación, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan incorporar, de forma automática, al articulado del mismo y como artículo 30 bis el siguiente texto:

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a indemnización alguna.

La edad de jubilación obligatoria prevista en el primer párrafo de este artículo podrá rebajarse de común acuerdo a los 64 años, en los términos y condiciones previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o norma que lo sustituya.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Disposición transitoria primera. Supresión del subnivel 1 del nivel salarial 6.**— Todos aquellos trabajadores que habiendo sido contratados con anterioridad a la firma del actual Convenio Colectivo, por el subnivel 1 del nivel 6, a partir de la fecha de la firma del mismo y una vez acrediten una permanencia mínima de un año, en el sector de agencias de viajes, con esa misma efectividad de acreditación, consolidarán el subnivel salarial 2 del nivel 6, establecido en las tablas salariales para 2009 como nivel de acceso al sector, siéndoles de aplicación lo establecido en el art. 11 en su apartado B-a), para tal efecto.

Aquellos trabajadores que al 31-12-2009 no hubieran acreditado un año mínimo de antigüedad en el sector de agencias de viajes, consolidarán con esta fecha el subnivel 2 del nivel 6 establecido como nivel de ingreso en el sector, siéndoles, igualmente de aplicación lo establecido en el art. 11 en su apartado B-a).

La Resolución de 3 de marzo de 2010 (BOE del 17), establece para el subnivel 1 del nivel 6, cuya supresión se encuentra regulada en esta disposición transitoria primera, que con efectividad 1-1-2010, la tabla salarial para el año 2009 será actualizada con el IPC real de dicho año, una vez sea conocido. Si el IPC publicado fuera negativo, se mantendrán en vigor las tablas salariales que en ese momento estuvieran percibiendo los trabajadores.

**Disposición transitoria segunda. Supresión del subnivel 2 del nivel salarial 6.**— Todos aquellos trabajadores que a partir del 1-1-2010 acrediten una permanencia mínima de tres años en el sector de agencias de viajes y un año mínimo en el subnivel 2 consolidarán el nivel 1 de la nueva tabla salarial, establecido como nivel de acceso al sector, con efectividad de dicha acreditación. Siéndoles igualmente de aplicación lo establecido en el art. 11 .

Todos los trabajadores que al 31-12-2010 no hubieran consolidado el nivel 1 de la nueva tabla salarial, ligada a la clasificación profesional, lo harán con efectividad 31-12-2010,

habiéndoles sido de aplicación, en caso necesario, lo establecido en el art. 11 .

La Resolución de 3 de marzo de 2010 (BOE del 17), establece para el subnivel 2 del nivel 6, las siguientes retribuciones:

Año 2009

Salario base mensual (Euros)	Salario base bruto anual (Euros)	Plus de Transporte mensual (Euros)	Plus de Transporte bruto anual (Euros)
734,06	11.744,96	59,96	659,56

La revisión salarial se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2010. Las cantidades derivadas de la presente actualización se abonarán a los trabajadores, como fecha límite, el día 30 de marzo de 2010.

Año 2010

Salario base mensual (Euros)	Salario base bruto anual (Euros)	Plus de Transporte mensual (Euros)	Plus de Transporte bruto anual (Euros)
743,23	11.891,77	60,70	667,80

Estas retribuciones se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2010. Las cantidades derivadas de la presente actualización se abonarán a los trabajadores, como fecha límite, el día 30 de marzo de 2010.

**Disposición transitoria tercera. Excepción por falta de antigüedad para la promoción de nivel.**— Como excepción a la consolidación de nivel al 31-12-2010, para aquellos trabajadores, que siéndoles de aplicación las transitorias 1.ª y 2.ª, que a la fecha límite para la consolidación del nivel de progresión correspondiente, no tuvieran la antigüedad mínima de un año efectivo de trabajo en el nivel anterior, se estará a lo que resuelva la comisión de implantación y seguimiento del Nuevo Ordenamiento Laboral una vez analizadas las causas concurrentes, (expediente disciplinario, excedencia, IT prolongada, ...); Esta comisión de Implantación y seguimiento estará constituida con anterioridad a la entrada en vigor del NOL.

**Disposición transitoria cuarta. Retribuciones, atrasos.**— El pago de las diferencias económicas atrasadas, en su caso, a los trabajadores afectados, derivadas de la aplicación de las nuevas retribuciones pactadas en este Convenio, deberán ser regularizadas en todo caso antes del día 31-10-2009 para los atrasos correspondientes a las retribuciones de 2008.

**Disposición transitoria quinta. Antigüedad.**— Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1995 venían percibiendo alguna retribución en concepto de antigüedad derivado del complemento previsto en el artículo 26 del Convenio por entonces vigente, mantendrán en lo sucesivo el derecho *ad personam* a su importe, que se mantendrá como condición más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable por otras mejoras retributivas, así como tampoco revisable al alza por futuros incrementos del salario base.



Asimismo, los trienios que se encontraban en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente durante los años 1994 y 1995, se incorporarán, una vez devengados, a la retribución del trabajador, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior. Tales trienios se calcularán en la forma prevista en el artículo 26 del Convenio por entonces aplicable y sobre los salarios vigentes para cada uno de los dos años citados. A partir del 1 de enero de 1996 no se devengarán nuevos trienios.

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

**Disposición transitoria séptima. Régimen transitorio de promoción de niveles profesionales Convenio Colectivo 1996, 1997 y 1998.**— Para el mejor seguimiento de la reconfiguración de los niveles 5 y 6 efectuada en el Convenio Colectivo publicado en el BOE el día 19 de octubre de 1999 se transcribe a continuación íntegramente el texto de la disposición transitoria 4.<sup>a</sup> contenida en el mismo:

«Todos los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio estuvieran adscritos al nivel de responsabilidad 5, pasarán a integrarse al nuevo nivel de responsabilidad de igual numeración. No obstante, mantendrán con el carácter de mejora *ad personam*, no absorbible, la diferencia retributiva que acreditaran por los conceptos económicos previstos en el presente Convenio. Se reseñaran como concepto salarial personal en los correspondientes recibos de salarios y bajo la denominación "diferencia nivel 5" y por los siguientes importes, a percibir en las 12 mensualidades ordinarias y las cuatro pagas extraordinarias:

Años	Importe en euros
1996	65,02
1997	58,11

El complemento salarial personal previsto en el párrafo precedente se incrementará a partir del 1 de enero de 1998 en el mismo porcentaje fijado para el incremento del salario base del nivel 5.

De igual forma, todos los trabajadores que el día 1 de enero de 1996 estuvieran adscritos al anterior nivel de responsabilidad 6 pasarán a integrarse al nuevo nivel de responsabilidad 5 percibiendo a partir del citado momento las retribuciones previstas en el presente Convenio para el nuevo nivel.

Todos los trabajadores que el día 1 de enero de 1996 estuvieran adscritos al nivel de responsabilidad 7 pasarán a integrarse, a partir del día 1 de enero de 1997 al nuevo nivel de responsabilidad 6.

El complemento previsto en el párrafo primero de la presente disposición transitoria desaparecerá cuando el trabajador que lo acredite promocione de nivel cinco a otro superior de los previstos en el presente Convenio.»

**Disposición transitoria octava. Consolidación promociones administrativos año 1996 prevista en el Convenio Colectivo de los años 1996, 1997 y 1998.**— Para su mejor seguimiento se transcribe de forma literal a continuación la disposición transitoria 5.<sup>a</sup> recogido en el Convenio Colectivo vigente para los años 1996, 1997 y 1998 publicado en el Boletín Oficial del Estado de 19 de octubre de 1999:

«Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo y adscritos a los niveles 4 y 5 que a lo largo del año 1.996 hayan conseguido alguna promoción a los niveles 3 ó 4, respectivamente, conforme a las previsiones del extinto artículo 28.<sup>o</sup> del Convenio Colectivo de los años 1994 y 1995, consolidarán tal promoción de nivel, incluso a efectos económicos, desapareciendo la diferencia retributiva a la que se refería el último párrafo del art. 28 del anterior Convenio ya citado.

En tal caso, tratándose de trabajadores que durante 1996 hayan promocionado del antiguo nivel 6 al antiguo nivel 5, por aplicación del mecanismo previsto en el extinto art. 28, pasaran a integrarse al nuevo nivel 5 a partir del mes en el que se produzca la promoción y les será de aplicación el complemento salarial previsto en el párrafo primero de la disposición transitoria cuarta del presente Convenio.»

**Disposición transitoria novena. Conservación del Convenio Colectivo.**— Si por sentencia judicial o resolución administrativa fuera declarado nulo y sin efecto alguno/s de los preceptos o previsiones contenidas en el presente Convenio Colectivo, no por ello perderán su validez, vigencia y fuerza de obligar el resto de su contenido. La comisión negociadora del Convenio habrá de reunirse necesariamente en tal supuesto a fin de subsanar la infracción legal de la que derive la declaración de nulidad.

**Disposición transitoria décima. Plan de igualdad.**— Se faculta a la comisión mixta paritaria para que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo negocie el establecimiento de un plan de igualdad que será de aplicación en el próximo Convenio Colectivo.

**Disposición transitoria undécima. Faltas y sanciones.**— Se faculta a la comisión mixta paritaria para que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo negocie el establecimiento de un nuevo procedimiento de faltas y sanciones que será de aplicación en el próximo Convenio Colectivo.

**Disposición transitoria duodécima. Movilidad geográfica y desplazamiento.**— Se faculta a la comisión mixta paritaria para que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo negocie el establecimiento de un nuevo procedimiento de movilidad geográfica y traslados entre centros de la misma provincia siempre que no implique cambio de residencia, así como un nuevo redactado que clarifique el término desplazamiento que será de aplicación en el próximo convenio colectivo.

**Disposición transitoria Decimotercera. Solución extrajudicial de conflictos.**— Las partes firmantes acuerdan adherirse al III acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC), de 29 de diciembre de 2004, así como a su reglamento de aplicación.

**Disposición transitoria decimocuarta. Fin de vigencia de Artículos del presente Convenio Colectivo.**— Con motivo de la entrada en vigor del Nuevo Ordenamiento Laboral el próximo día 1-1-2010, los siguientes artículos del presente convenio colectivo dejarán de estar vigentes:

1. Artículo 6.—Niveles profesionales, excepto el nivel de responsabilidad 6 que se extinguirá progresivamente, desapareciendo definitivamente el 31-12-2011.

2. Artículo 7.—Admisión de nuevo personal.

3. Artículo 10.—Trabajos de categoría superior.

4. Artículo 11.—Ascensos.

5. Artículo 36.—Formación profesional.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Disposición final primera.**— Se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo precedente correspondiente a los años 2004 a 2006, salvo las remisiones expresas al mismo, contenidas en el presente. De igual forma se declaran expresamente derogados y sin efecto los demás Convenios Colectivos anteriores al presente.

Asimismo, y a tenor de lo establecido en el artículo 34 del Convenio de los años 1985 y 1986, en relación con lo dispuesto en el artículo 11 del acuerdo Interconfederal, del extinto Acuerdo Económico y Social I (AES), BOE núm. 243 del 10 de octubre de 1984, y con sujeción a lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, vigente en aquel entonces, se declara que la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos OM 31 de octubre de 1972, deja de estar vigente a todos los efectos en el ámbito de las relaciones laborales reguladas por el presente Convenio, habiendo sido íntegramente sustituida por los preceptos accionados en el mismo.

De acuerdo con lo que dispone la disposición adicional cuarta del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de los años 1994 y 1995, suprimió el régimen retributivo de aumentos por años de servicio (antigüedad), en la forma y con el alcance que se establece en el artículo 26 y disposición transitoria segunda del Convenio.

**Disposición final segunda.**— Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por parte empresarial, la Federación Española de Asociaciones de Agencias de Viajes (FEAAV) y la Asociación Empresarial de Agencias de Viajes Españolas (AEDAVE); y por parte sindical, la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de CC.OO., La Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato Profesional de Viajes (SPV).