

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20624 RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de las Agencias de Viajes.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de las Agencias de Viajes (código de Convenio número 9900155), que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 1996, de una parte, por las asociaciones empresariales, Federación Española de Asociaciones de Agencias de Viajes (FEAAV) y la Asociación Empresarial de Agencias de Viajes Españolas (AEDAVE) en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la central sindical Unión General de Trabajadores (UGT) 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».

Madrid, 28 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES

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 a nivel 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 14, relativo a jornada de trabajo efectivo anual, y en el artículo 23, relativo a salario base mínimo anual. A fin de comparar los niveles retributivos señalados en el artículo 23 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 servicios en las empresas citadas en el artículo anterior en la fecha de firma 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 tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1996.

Artículo 5. *Duración y denuncia.*

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1998.

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, en cuyo caso su contenido quedará sin vigencia a excepción de los capítulos I, III, V, VI, VIII, IX y XI.

La denuncia, en su caso, deberá producirse antes del 31 de diciembre de 1998 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. Asimismo, 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, le equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Grupo I: Mandos

CAPÍTULO IV

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.^a (3), Jefe de 2.^a (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.^a (5), Cajero sin firma (5), Taquimecanógrafas (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.^a (5) y 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.^a (5), Taquimecanógrafas 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) y 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).

Nota: Entre paréntesis se indica el grupo de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

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

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.

Cuando existan plazas vacantes y éstas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tablones de anuncios, 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 concurran, 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 por 100 de la jornada anual pactada y el hecho de que el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el último año.

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 formativos en prácticas, la duración máxima del contrato de trabajo en práctica 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 previstos en el presente Convenio. Su retribución mínima será del 60 por 100 durante el primer año de contrato y del 75 por 100 durante el segundo año.

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 6, el período de prueba se reducirá a un mes.

En materia de contrato de aprendizaje, su duración no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a tres años, regulándose por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo. Por lo que se refiere a la limitación del número de Aprendices que las empresas podrán contratar, será de aplicación la escala prevista en el artículo 7 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

Las retribuciones del contrato de aprendizaje serán como mínimo durante el primer año de vigencia de un 70 por 100 del salario mínimo interprofesional; durante el segundo año de vigencia, del 80 por 100 del salario mínimo interprofesional, y durante el tercer año de vigencia, del 90 por 100 del salario mínimo interprofesional.

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

En el contrato de aprendizaje 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. *Contratos para obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción.*

A 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:

Apertura de nuevas oficinas y sucursales o creación de nuevos productos turísticos con sustantividad propia.

Promoción, programación, venta y prestación de servicios propios de turismo deportivo, de la naturaleza, religioso, cinegético y de aquellos dirigidos a colectivos específicos de personas definidas por un rasgo común.

Prestación de servicios de carácter estacional y servicios receptivos.

Prestación de servicios (preparación, organización, promoción y seguimiento) motivados por celebraciones deportivas, culturales, sociales, congresos y convenciones.

El trabajador podrá ser contratado a través de esta modalidad contractual para la realización de una o varias de las tareas descritas en el párrafo anterior. En un mismo contrato y a fin de completar la jornada laboral fijada en el Convenio, podrá realizar otras funciones y labores propias de un grupo profesional, aunque no figuren relacionadas entre las tareas con sustantividad propia.

No obstante lo anterior, los contratos celebrados bajo esta modalidad, incluidas sus prórrogas, no podrán exceder de cuatro años. Su vigencia inicial será al menos de un año y sus prórrogas al menos de seis meses. A la extinción, por finalización del plazo contractual, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio, computándose a tal efecto las pagas extraordinarias.

Los contratos para obra o servicio determinado previstos en el presente artículo se suscribirán por triplicado ejemplar en el modelo que se acompaña como anexo al presente Convenio Colectivo.

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción y acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, a que se refiere el artículo 3 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, o norma que lo sustituya, serán como máximo de nueve meses dentro de un período de doce o de dieciocho meses en un período de veinticuatro.

En caso de contratos eventuales, las condiciones generales de los mismos no podrán, en ningún supuesto, ser inferiores a las establecidas legalmente.

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. Los trabajadores podrán solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

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 en 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.*

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 aquéllas y la representación de los trabajadores que intervendrá en dicho proceso; si bien la decisión que en definitiva adopte quedará a criterio de la dirección

de la empresa. Sin perjuicio de las acciones que puedan realizar los representantes de los trabajadores, si se estimase que tal resolución ha sido discriminatoria o arbitraria.

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, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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 forzosos, 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 tres 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.

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 o islas Canarias, 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 100 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 setecientos setenta y seis horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

El descanso entre jornadas será al menos de doce horas.

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. Igual régimen se aplicará a los centros de trabajo situados en grandes superficies comerciales, 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 turísticos.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, se considerarán de libranza para el personal. El sábado Santo será también día de descanso. No obstante, cuando por razones organizativas o productivas se trabajen dichas fechas, los trabajadores afectados tendrán derecho al descanso compensatorio equivalente al tiempo que presten servicios en dichos días.

El horario de cada centro de trabajo será pactado entre las empresas y los representantes de los trabajadores o los trabajadores, en ambos casos, de común acuerdo.

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 artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Trabajo nocturno.*

Se fija un plus de trabajo nocturno de un 30 por 100 del salario base más antigüedad. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las siete horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquél 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 del cómputo de las mil setecientos setenta y seis horas anuales.

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.

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 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Las realizadas en días festivos se incrementarán en un 100 por 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. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente 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 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 que coincidan con el período total de vacaciones anuales, debiendo acumularse su descanso al período vacacional.

Cuando un viaje promocional pueda ser considerado viaje de estudios, entendiéndose por tales aquellos que estén destinados a mejorar la formación del trabajador, no podrá, en ningún caso, deducirse la duración de dicho viaje del período de vacaciones.

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 diversos del 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.

Artículo 19. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

- a) Matrimonio: Dieciséis días naturales.
- b) Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: Seis días naturales.
- c) Fallecimiento de hermanos: Tres días naturales.
- d) Fallecimiento de abuelos y suegros: Dos días naturales.
- e) Enfermedad grave de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: Seis días naturales. En caso de enfermedad grave de abuelo, hermano y suegros: Dos días naturales.
- f) Nacimiento de hijo: Cinco días naturales.
- g) Para el cumplimiento de deberes públicos: El tiempo indispensable.

h) Exámenes para la obtención de un título académico: El tiempo indispensable, con un límite de diez días retribuidos al año.

i) Cambio de domicilio: Un día.

j) Por lactancia de hijos: Los fijados legalmente.

k) Por razones de guarda legal de menores de seis años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividad retribuida: Reducción de la jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y como máximo la mitad de la duración ordinaria de aquélla.

l) El tiempo indispensable por razón de boda de hijos o hermanos, incluso con parentesco político, siempre y cuando aquélla se celebre en territorio español.

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 artículo, se equiparán al matrimonio, a la relación conyugal y de descendencia, aquellas situaciones de hecho a las que legal o judicialmente se atribuyan los mismos efectos.

Artículo 20. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de quince días naturales una vez al año, y habrán de otorgarlo las empresas, salvo que no resulte factible por necesidades de servicio.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. Las empresas habrán de otorgarlo, salvo que no resulte factible por necesidades de servicio.

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

Artículo 22. *Suspensiones y excedencias.*

A) Excedencias: La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto. 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.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo superior a dos años e inferior a cinco. 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 e informada por los representantes de los trabajadores. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

a) Falta de personal.

b) No llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.

c) Haber disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores desde el final de la anterior excedencia.

d) Destinar el tiempo de la excedencia para incorporarse a otra empresa de este sector.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

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

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

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.

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, a contar desde la fecha del na-

cimiento 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 preferencia a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Para un solo 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, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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.

B) Suspensiones:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

2. Durante el tiempo que el personal permanezca en el servicio militar obligatorio, o en el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, o realizando la prestación social sustitutoria, se le reservará la plaza que venía desempeñando. La reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, y en un centro de trabajo de la misma provincia. Transcurrido un mes desde su licenciamiento, se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones militares permitan al empleado acudir a la oficina, y siempre que ello no trastorne el trabajo, apreciación que hará libremente la empresa, el trabajador podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata de su sueldo. Si la empresa tuviera sucursal en la población a que sea destinado el trabajador, se procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles sus deberes de empleado y soldado. En todo caso, percibirá las gratificaciones extraordinarias de julio y de diciembre.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 23. *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.

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.

Artículo 24. *Salario base.*

Los salarios base mensuales, por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 6, serán los siguientes:

	Pesetas
Año 1996:	
Nivel de responsabilidad número 1	140.936
Nivel de responsabilidad número 2	136.529
Nivel de responsabilidad número 3	123.309
Nivel de responsabilidad número 4	118.907
Nivel de responsabilidad número 5	99.287
Nivel de responsabilidad número 6	65.000

	Pesetas
Año 1997:	
Nivel de responsabilidad número 1	144.459
Nivel de responsabilidad número 2	139.942
Nivel de responsabilidad número 3	126.398
Nivel de responsabilidad número 4	121.880
Nivel de responsabilidad número 5	103.188
Nivel de responsabilidad número 6	66.625

Los trabajadores adscritos el día 1 de enero de 1996 al antiguo nivel 6 y que se incorporan 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 1.419 pesetas en cada una de las 12 mensualidades ordinarias y las cuatro pagas extraordinarias, revisable en años sucesivos en el mismo porcentaje que el salario base del nivel 5.

Los trabajadores adscritos al nivel 6 percibirán los salarios base 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 25. *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.

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

Artículo 26. *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 el abono de la paga de marzo a lo largo de las 12 mensualidades del año.

Artículo 27. *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 28. *Plus de transporte.*

En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores percibirán las cantidades siguientes:

	Pesetas mensuales
Año 1996:	
Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4	10.590
Trabajadores incluidos en el nivel 5	7.657
Trabajadores incluidos en el nivel 6	6.200
Año 1997:	
Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4	10.855
Trabajadores incluidos en el nivel 5	7.848
Trabajadores incluidos en el nivel 6	6.355

Estas cantidades serán abonadas mensualmente, en doce 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 29. *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, aún 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 30. *Jubilación.*

A) Jubilación forzosa a los sesenta y cinco años: Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los sesenta y cinco 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 sesenta y cinco 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 sesenta y cuatro años, en los términos y condiciones previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o norma que lo sustituya.

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 sesenta años:

Con más de treinta años de antigüedad en la empresa: Doce meses.
Entre veinticinco y treinta años de antigüedad en la empresa: Diez meses.

Entre veinte y veinticinco años de antigüedad en la empresa: Nueve meses.

Entre quince y veinte años de antigüedad en la empresa: Siete meses.
Entre diez y quince años de antigüedad en la empresa: Cinco meses.

2. Trabajadores con sesenta y un años:

Con más de treinta años de antigüedad en la empresa: Diez meses.
Entre veinticinco y treinta años de antigüedad en la empresa: Ocho meses y medio.

Entre veinte y veinticinco años de antigüedad en la empresa: Siete meses y medio.

Entre quince y veinte años de antigüedad en la empresa: Seis meses.

Entre diez y quince años de antigüedad en la empresa: Cuatro meses y cuarto.

3. Trabajadores con sesenta y dos años:

Con más de treinta años de antigüedad en la empresa: Nueve meses.

Entre veinticinco y treinta años de antigüedad en la empresa: Siete meses y medio.

Entre veinte y veinticinco años de antigüedad en la empresa: Seis meses y medio.

Entre quince y veinte años de antigüedad en la empresa: Cinco meses.

Entre diez y quince años de antigüedad en la empresa: Cuatro meses.

4. Trabajadores con sesenta y tres años:

Con más de treinta años de antigüedad en la empresa: Ocho meses.

Entre veinticinco y treinta años de antigüedad en la empresa: Seis meses.

Entre veinte y veinticinco años de antigüedad en la empresa: Cinco meses.

Entre quince y veinte años de antigüedad en la empresa: Cuatro meses.

Entre diez y quince años de antigüedad en la empresa: Tres meses.

5. Trabajadores con sesenta y cuatro años:

Con más de treinta años de antigüedad en la empresa: Cuatro meses.

Entre veinticinco y treinta años de antigüedad en la empresa: Tres meses y medio.

Entre veinte y veinticinco años de antigüedad en la empresa: Tres meses.

Entre quince y veinte años de antigüedad en la empresa: Dos meses y medio.

Entre diez y quince años de antigüedad en la empresa: Dos 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 de a tiempo parcial, pasando entonces el trabajador a la situación de jubilado parcial prevista legalmente.

Artículo 31. *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 32. *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 undécima 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 quinto 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 3.000 pesetas mensuales cada uno de los doce meses del año, y por los trabajadores que presten sus servicios en las mismas, en la cuantía de 1.000 pesetas 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 será supervisado 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 la que el beneficiario alcance los sesenta y cinco años, o a partir de los sesenta 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 1997 insten o se adhieran al plan de pensiones previsto en el mismo, no serán de aplicación, desde el momento de la adhesión, los artículos 30 y 40 del presente Convenio Colectivo, relativos a defunción y seguro de accidentados.

Aquellas empresas que no se adhieran voluntariamente al plan a lo largo del año 1997 podrán adherirse al mismo a partir del 1 de enero de 1998, 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 artículo 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 1997 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 previstas 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 1997.

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 1998 las aportaciones al plan de pensiones correspondientes a dicho año se incrementarán en el mismo porcentaje previsto para los incrementos salariales correspondientes al año 1998. Para los años sucesivos, las aportaciones al plan serán revisadas en la cuantía que se pacte en cada Convenio Colectivo.

Artículo 33. *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 100 por 100 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 doce 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 100 de su salario sin que este beneficio pueda exceder de cuatro 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 por 100 en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados.

Artículo 34. *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 artículo 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 35. *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 procurará que se impartan 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 incorporó como anexo al Convenio Colectivo para los años 1994 y 1995, y como parte integrante del mismo, el Acuerdo Nacional Sobre Formación Continua en el Sector de Agencias de Viajes firmado el día 11 de mayo de 1995. En este punto, el citado Convenio Colectivo continuará en vigor durante la vigencia del presente.

Artículo 36. *Uniformes.*

Las empresas que exijan uniformes a los subalternos tendrán la obligación de proporcionar los mismos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano. El personal de Oficios Varios tendrá derecho al vestuario que determinen las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 37. *Seguridad e higiene.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Salud Laboral o norma que la sustituya.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo estudiará la aplicación al sector de la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Artículo 38. *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 a nivel de empresa.

Artículo 39. *Innovaciones tecnológicas.*

La Comisión Paritaria estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas en base a 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.

A nivel de empresa se podrán crear, previo mutuo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

Artículo 40. *Seguro de accidentes.*

Los empresarios deberán tener concertada una póliza que garantice a los trabajadores un capital de 3.500.000 pesetas para los casos de muerte o invalidez permanente derivados de accidente que pueda producirse durante todo el día —veinticuatro 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 41. *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.^a Dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

2.^a 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.^a Falta de aseo personal y limpieza personal.

- 4.^a Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.^a Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 6.^a Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de gravedad semejante previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas graves:

- 1.^a Faltar un día al trabajo sin justificación.
- 2.^a La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.^a Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 4.^a Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- 5.^a La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores.
- 6.^a La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 7.^a El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.^a La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- 9.^a Más de dos faltas de puntualidad al mes sin justificar.
10. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas muy graves:

- 1.^a Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
- 2.^a El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.^a 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.^a 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.^a La falta 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.^a Más de cinco faltas de puntualidad al mes sin justificar.
- 7.^a Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. 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 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 artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. Esta suspensión será comunicada a los 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 acordada.

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 43. 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 44. 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 constitutivos de infracción laboral.

CAPÍTULO IX

Sindicatos, Comités de Empresa y Delegados de Personal

Artículo 45. 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 las 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. 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 detracciones, 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. 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. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

12. 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 46. *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.

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.

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 artículo 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. Asimismo 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 máximo de miembros del Comité Intercentros será:

En empresas de hasta 250 trabajadores: Cinco.

En empresas de 251 a 500 trabajadores: Siete.

En empresas de más de 500 trabajadores: Nueve.

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 artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Como excepción, el Presidente del Comité Intercentros contará con un suplemento de crédito de veinte horas mensuales adicionales en las empresas de más de 500 trabajadores, y de diez 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 47. *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 48. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico.

CAPÍTULO XI

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 49. *Comisión Paritaria.*

Dentro de los quince días siguientes al de registro del Convenio por la autoridad laboral se procederá a la constitución de una Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por doce miembros, seis de cada parte, 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 artículo 46 del Convenio.
- f) La Comisión Mixta Paritaria designará una Comisión de Seguimiento constituida al efecto e integrada por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo cuya función será la de informar, seguir y supervisar las adhesiones de las empresas al plan de pensiones previsto en el artículo 32 del Convenio, así como el estudio de la evolución en el tiempo del citado plan.
- g) Constituirse en comisión de estudios de la aplicación al sector de la normativa de salud, seguridad e higiene laboral vigente en cada momento.
- h) 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.
- i) Definición del ámbito y alcance de los llamados servicios receptivos.
- j) Estudio y determinación de los procedimientos aplicables a la solución extrajudicial de conflictos.
- k) Estudio de los sistemas de promoción profesional aplicables al Sector de Agencias de Viajes, basados en los principios de mérito, capacidad, responsabilidad y profesionalidad.

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.

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

Disposición adicional primera. *Descuelgue salarial.*

En aquellas empresas en las que se hayan registrado pérdidas en los ejercicios contables de los años 1994 y/o siguientes, no serán de necesaria u obligada aplicación los incrementos retributivos establecidos en este Convenio para el año 1996. Los incrementos retributivos fijados para los años siguientes de vigencia del Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación de haberse registrado en la empresa pérdidas en el ejercicio contable correspondiente al año inmediatamente anterior.

Para hacer uso de lo dispuesto en la presente disposición, las empresas que se hallen en las circunstancias precitadas deberán:

1. Comunicar por medio eficaz o con acuse de recibo la decisión de descuelgue salarial por escrito y en el plazo de los treinta días siguientes a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, a las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo que integran la Comisión Mixta Paritaria y, simultáneamente, a la representación legal de los trabajadores, a la sindical, en la empresa o, en defecto de éstas, a los trabajadores afectados.
2. Acompañar a las comunicaciones referidas en el número anterior copia del depósito de cuentas presentado por la empresa en el corres-

pondiente Registro Mercantil, referido al ejercicio o ejercicios en que se hayan registrado las pérdidas. Deberán acompañar igualmente un informe elaborado por la propia empresa, o por los terceros que esta última haya designado, en el que al menos se contendrán:

Motivos de carácter productivo, organizativo, económico, financiero o comercial que presumiblemente hayan dado origen a las pérdidas.

Monto anual de las retribuciones brutas de los trabajadores de la compañía por niveles profesionales referidas al ejercicio o ejercicios en que se hayan producido las citadas pérdidas.

Importe al que asciende el descuelgue salarial decidido por la empresa.

Medidas adicionales de carácter organizativo, tecnológico, económico, comercial y/o productivo que la empresa afectada se proponga poner en práctica para la superación de la situación negativa de explotación, ya vayan referidas a un ejercicio o se prolonguen durante varios.

La Comisión Mixta Paritaria dispondrá de un término de veintinueve días naturales para emitir, si lo considera oportuno, informe fundado que exprese su parecer en cuanto a la decisión de descuelgue salarial de la empresa en el sentido de considerarla procedente o manifestar los reparos que la misma pudiera sugerir a fin de que, en este último supuesto, los trabajadores afectados, impugnen ante el órgano jurisdiccional pertinente, si así lo deciden, la decisión de descuelgue salarial.

El descuelgue salarial que decidan las empresas afectadas por el presente Convenio, en uso de lo dispuesto en la presente disposición adicional, 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.

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.

Las partes firmantes manifiestan 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 las mismas puedan alcanzar con la representación de sus trabajadores.

Disposición adicional segunda. *Guías de Turismo.*

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 3, 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.

Disposición adicional tercera. *Retribuciones 1997.*

Se deja constancia que las retribuciones mensuales de referencia utilizadas para aplicar el aumento salarial para el año 1998 previsto en el presente Convenio, son las siguientes:

	Pesetas
Salario base:	
Nivel de responsabilidad número 1	144.459
Nivel de responsabilidad número 2	139.942
Nivel de responsabilidad número 3	126.398
Nivel de responsabilidad número 4	121.880
Nivel de responsabilidad número 5	103.188
Nivel de responsabilidad número 6	66.625
Plus transporte:	
Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4	10.855
Trabajadores incluidos en el nivel 5	7.848
Trabajadores incluidos en el nivel 6	6.355

Disposición adicional cuarta. *Incremento salarial año 1998.*

Con efectos desde el día 1 de enero de 1998 los conceptos económicos previstos en los artículos 24 y 28 del presente Convenio Colectivo sufrirán un incremento del IPC previsto a nivel nacional por el Gobierno del Estado más 0,2 puntos.

Disposición transitoria primera. *Retribuciones. Atrasos.*

Las retribuciones previstas en el capítulo VI del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3 y 4 del mismo, serán de aplicación a los trabajadores que en la fecha de firma de su texto estén en activo en las empresas afectadas.

El pago de las diferencias 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 30 de abril de 1997.

Disposición transitoria segunda. *Antigüedad.*

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1995 vengán percibiendo alguna retribución en concepto de antigüedad derivado del complemento previsto en el artículo 26 del Convenio anterior, mantendrán en lo sucesivo el derecho «ad personam» a su importe, que se mantendrá como condición más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable por otra mejoras retributivas, así como tampoco revisable al alza por futuros incrementos del salario base.

Asimismo, los trienios que se encuentren 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 precedente 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 tercera. *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 cuarta. *Régimen transitorio de promoción de niveles profesionales.*

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 reseñarán 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 doce mensualidades ordinarias y las cuatro pagas extraordinarias:

Año 1996: 10.818 pesetas.

Año 1997: 9.669 pesetas.

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 5 a otro superior de los previstos en el presente Convenio.

Disposición transitoria quinta. *Consolidación promociones Administrativos año 1996.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo y adscritos a los niveles 4 y 5 que a lo largo del año 1996 hayan conseguido alguna promoción a los niveles 3 ó 4, respectivamente, conforme a las previsiones del extinto artículo 28 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 artículo 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 artículo 28, pasarán 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 sexta.

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 final primera.

Se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo precedente correspondiente a los años 1994 y 1995, 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 (AES), «Boletín Oficial del Estado» número 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, Orden de 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 Empresarial de Asociaciones de Agencias de Viajes (FEAAV) y la Asociación Española de Agencias de Viajes (AEDAVE); y por parte sindical, la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones Sector Servicios Turísticos de la Unión General de Trabajadores (UGT).



CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA CELEBRADO AL AMPARO DEL REAL DECRETO 2546/1994, de 29 de diciembre (B.O.E. de 26 de enero de 1995)

Registro Oficina del INEM

- Contract type options: 14, 15, 16, 17 with checkboxes and codes.

POR LA EMPRESA: Social Security registration details (Nº, Cod. prov., Numero, Dig. cont.)

Donor information table: Name, D.N.I., Address, Economic activity, etc.

EL TRABAJADORA

Worker information table: Name, D.N.I., Birth date, Address, S.S. affiliation, etc.

Con la asistencia legal en su caso de D/D'. D.N.I. nº, en calidad de (2)

DECLARAN

Que el presente contrato de trabajo de duración determinada se celebra al amparo de lo establecido en el Real Decreto 2546/94, o Disposición Adicional 14ª del R.D. Legislativo 1/1995, T.R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se concierta como consecuencia de

- Reasons for fixed-term contract: 1. Realización de una obra o servicio determinados. 2. Atender circunstancias del mercado... 3. Sustituir a trabajadores con derecho a reserva... 4. Sustituir trabajadores excedentes... 5. Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo...

Que reúnen las condiciones necesarias para la celebración del presente contrato y, en consecuencia,

ACUERDAN

Formalizar el presente contrato de trabajo según lo especificado en el artículo del Convenio Colectivo Sectorial del suscrito el de de 199. (BOE nº de de /.../...) que se regirá por las condiciones establecidas en dicho precepto y por las siguientes particularidades:

- A) El presente contrato se celebra al amparo de lo establecido en el artículo 2 del R.D. 2546/94, de 29 de diciembre. B) Este contrato se concierta para la realización de obra o servicio, u obras o servicios determinados siguientes (3):

Checkboxes for item B)

(1) Director/a, Gerente, etc (2) Padre, madre o representante legal. (3) Obras o servicios determinados

