

trabajo fuera de su jornada laboral, así como mantener reuniones con sus afiliados y desarrollar acción sindical fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

5. Para compensar los gastos que se deriven de la actividad sindical, la empresa asignará a las Secciones Sindicales la cantidad de 7.996,75 euros/mes durante 2004 y de 8.308,62 euros/mes durante 2005 y de 8.499,72 euros durante 2006, salvo que se produzca cesión de actividades; en este caso, se minorará dicha cantidad global en la misma proporción que haya disminuido la plantilla por este motivo.

La anterior cantidad se distribuirá, en su totalidad, entre las Secciones Sindicales con un mínimo del 20% del total de representantes del personal y proporcionalmente al número de miembros de comités de empresa y delegados de personal de cada una de éstas.

Artículo 77. Salarios años 2004-2009.

El incremento salarial a aplicar, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, sobre los salarios de 2003, será el siguiente:

Año 2004: IPC Real + 0,2 %.
 Año 2005: IPC Real + 0,2 %.
 Año 2006: IPC Previsto + 0,3 %.
 Año 2007: IPC Previsto + 0,4 %.
 Año 2008: IPC Previsto + 0,5 %.
 Año 2009: IPC Previsto + 0,5 %.

Los citados incrementos se aplicarán a todos los conceptos excepto al importe de los trienios cumplidos antes del 1-1-1988 que permanecerán congelados en los valores unitarios de 2003 hasta el 31 de mayo del 2006. A partir de esa fecha, a este concepto retributivo le serán de aplicación los incrementos salariales acordados para los años 2006, 2007, 2008 y 2009.

Como consecuencia de lo anterior, los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y resto de percepciones vigentes en la empresa durante los años 2004, 2005 y 2006, son los que expresamente se regulan en el presente Convenio Colectivo, resultando los valores que figuran en las tablas de los Anexos I.A, I.B y I.C, respectivamente, y en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

Artículo 78. Revisión salarial.

La cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará para los años 2006, 2007, 2008 y 2009, en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50% de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Artículo 85. Horas extraordinarias.

1. En los casos de realización de horas extraordinarias, los valores de compensación para cada nivel o subnivel retributivo y cada hora extraordinaria realizada, figuran en la primera hoja de los Anexos I.A, I.B y I.C, para los años 2004, 2005 y 2006 respectivamente.

Se entenderá como hora extraordinaria de tipo A cada una de las cuatro primeras horas que excedan de la jornada normal en día laborable, correspondiendo las de tipo B a las realizadas a partir de la quinta hora en día laborable y las que se realicen entre las 21 horas y 7 horas del día siguiente y las efectuadas en domingo o día festivo.

2. El sistema de compensación será como sigue: cada hora extraordinaria se compensará con una hora de descanso y el 50% de los valores, que para cada hora extraordinaria y tipo (A o B), se regulan en el epígrafe I y se relacionan en las tablas de los Anexos I.A y I.B y I.C.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que, conforme a las necesidades del servicio, determine la empresa y, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a aquel en que se hubieran realizado las horas extraordinarias a compensar. De no resultar factible su disfrute dentro del plazo establecido, el descanso queda sustituido por el abono por la empresa del 50% restante del valor de las horas a compensar.

No obstante lo dispuesto en el epígrafe 2 de este artículo, cuando el número de las horas extraordinarias realizadas en una jornada sea igual o inferior a dos, éstas se compensarán con el 100% del valor que para cada extraordinaria y tipo (A o B), se regulan en el epígrafe 1 y se relacionan en las tablas de los Anexos I.A, I.B y I.C.

Artículo 88. Compensación por trabajo en domingo y festivo.

El personal que, por así establecerlo los respectivos cuadros-horarios, trabaje de manera efectiva en domingo o festivo, de acuerdo con el cuadrante establecido, percibirá un complemento salarial, por jornada completa de trabajo de 65,08 euros durante 2004, de 67,62 euros durante 2005 y de 69,18 euros durante 2006; el citado Complemento será incompatible con el percibo de horas extraordinarias si la jornada realizada no supera la jornada ordinaria.

Artículo 96. Por comisión de servicio.

De conformidad con lo regulado en el artículo 47, el personal desplazado en comisión de servicio percibirá dietas compensatorias y suplidos por gastos de locomoción, a cuyo fin se le extenderá, y el trabajador desplazado deberá liquidar, una «Cuenta de Viaje», conforme a las siguientes condiciones:

a) Dietas compensatorias:

Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

El importe de las dietas será, para todo el personal, de 72,18 euros diarios durante 2004, de 75,00 euros durante 2005 y de 76,73 euros durante 2006.

El importe de las dietas reducidas será para todo el personal, de 19,79 euros durante 2004, de 20,56 euros durante 2005 y de 21,03 euros durante 2006.

Las dietas diarias que se citan se percibirán exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia o domicilio habitual, en comisión de servicio.

Se percibirá dieta reducida si el regreso de la comisión de servicio tuviera lugar después de finalizar la jornada habitual, o bien después de comenzada la segunda parte de la jornada, si la misma es partida.

A partir del mes de julio 2006, en lo supuestos de asistencia a cursos de formación que organice la Compañía en los que esté incluido el alojamiento y media pensión, el trabajador percibirá una dieta reducida para la cena por importe de 15,66 €.

La dieta a percibir en los desplazamientos al extranjero en comisión de servicio, será del 300 por 100 de la que habría de devengarse en el territorio nacional.

Artículo 98. Pago de haberes.

La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, siempre que concurren los requisitos marcados por la normativa vigente.

La Compañía se obliga a entregar o poner a disposición del empleado, el recibo de pago de salario, cuyo formato figura como anexo 4, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

13638

RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Viajes Ecuador, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Viajes Ecuador, S.A. (Código de Convenio n.º 9010962), que fue suscrito, con fecha 17 de mayo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por los Comités de empresa y Delegados de personal y por las Secciones sindicales de LAB y CC.OO, en representación de los trabajadores afectados, 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, 14 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE VIAJES ECUADOR, S.A.**2006-2007****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 su legislación específica.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo concertan.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, para los convenios colectivos de ámbito empresarial, y son:

- a) La sociedad Viajes Ecuador, S.A.; y,
- b) La representación de los trabajadores formada por los representantes de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de los distintos centros de trabajo de Viajes Ecuador, S.A., así como por las secciones sindicales de CC.OO. y L.A.B.

Artículo 3. Ámbito de aplicación: funcional, personal y territorial.

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación obligatoria a las relaciones laborales en todos los centros de trabajo que la empresa Viajes Ecuador, S.A. tiene establecidos en la actualidad o que pueda abrir en el futuro en todo el estado español, afectando a todos los trabajadores/as que presten servicio en la empresa, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1.a), del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal: entrada en vigor, duración y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras.

La duración de este convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2007.

Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos del presente convenio se aplicarán, salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha, a partir del 1 de enero de 2006.

La denuncia del presente convenio deberá llevarse a cabo con dos meses de antelación al término de su vigencia. Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido normativo.

Una vez efectuada la denuncia del convenio se seguirán los trámites previstos de acuerdo con el artículo 89 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. 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, si lo hubiere, debiendo observar sigilo profesional sobre dicha información, y siempre que el trabajador afectado no se oponga expresamente.

En caso de contratos eventuales, las condiciones generales de los mismos no podrán, en ningún supuesto, ser inferiores a las establecidas legalmente y si el contratado eventual continuase, en calidad de fijo, en la plantilla de la empresa se computará a efectos de antigüedad el tiempo de servicios efectivos que hubiese prestado como eventual.

El tiempo máximo de permanencia en la empresa con contratos de carácter temporal no podrá superar los dos años, salvo que se trate de contratos de interinidad. Una vez superados los dos años como temporal el trabajador o trabajadora pasará a la condición de fijo de plantilla.

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 a 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.

Cuando el trabajador haya sido contratado para la realización de funciones de un grupo profesional V y su periodo de permanencia en la empresa supere los 6 meses, en el supuesto de que la empresa decida extinguir su contrato, salvo que se declarara la procedencia del despido disciplinario, deberá abonarle el diferencial entre el salario de un grupo V y un grupo IV desde el sexto mes en adelante.

Artículo 6. Dimisiones.

Las dimisiones del 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 retraso.

En los contratos de duración inferior al año este preaviso serán de al menos diez días. En los grupos 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 7. Principios generales de estructuración de los grupos profesionales.

Se define como grupo profesional a la unidad clasificatoria que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, constituyendo el marco o descripción funcional del trabajo que viene obligado a desempeñar el empleado por su pertenencia al grupo.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, se estructurarán en los cinco grupos 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 grupos 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 grupo determinado, de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles, o impliquen tratamiento discriminatorio.

Igualmente se hace constar que las funciones que se indican en la definición de los grupos sólo tiene carácter enunciativo, recogiendo los rasgos más característicos, con la posibilidad de realizar los trabajos que sean encomendados dentro de las funciones de cada grupo profesional. Ello conlleva la ejecución de las tareas básicas, además de las de carácter auxiliar o complementarias inherentes a cada puesto.

Artículo 8. Grupos profesionales.

Se establecen cinco grupos profesionales:

GRUPO I

Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo unas aptitudes profesionales altamente especializadas y cualificadas, dentro del ámbito de sus funciones, adquiridas normalmente a través de una formación de alto nivel y/o una dilatada experiencia tienen como prestación laboral la gestión global del conjunto de la empresa, o de las unidades encuadradas dentro de una demarcación geográfica, o bien de un área funcional de la empresa.

GRUPO II

Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo una aptitud profesional cualificada en la gestión operativa y/o comercial y/o administrativa, adquirida normalmente a través de una dilatada experiencia tienen como prestación laboral la gestión de una agencia o de un departamento o área funcional de la empresa. Tienen un alto grado de autonomía y responsabilidad.

GRUPO III

Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo iniciativa y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, o las que le puedan encomendar por razón de su cargo, tienen una aptitud profesional cualificada, adquirida normalmente a través de una extensa experiencia, así como con conocimiento técnico amplio de su profesión y pericia en el manejo de terminales de emisión/reserva y/o administrativas, tienen como prestación laboral la información, promoción, reservas y emisión de toda clase de viajes o bien el desarrollo administrativo y/o tratamiento informático de una agencia o de un departamento de un área de la empresa.

GRUPO IV

Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo respecto a los del grupo anterior un grado menor de iniciativa y responsabilidad limitada al cumplimiento de las tareas encomendadas en el desempeño de sus funciones, tienen no obstante una aptitud profesional similar al grupo anterior, aunque sin la experiencia del mismo, y con un conocimiento técnico normal de su profesión y manejo de terminales de emisión/reserva y/o administrativas, tienen como prestación laboral la información, promoción, reserva y emisión de toda clase de viajes o bien el tratamiento administrativo-informático de una agencia o de un departamento de un área funcional.

GRUPO V

Se integrarán en este grupo los trabajadores de nueva incorporación que teniendo respecto a los del grupo anterior un grado menor de iniciativa y responsabilidad limitada al cumplimiento de las tareas encomendadas en el desempeño de sus funciones, tienen no obstante una aptitud profesional similar al grupo anterior, aunque sin experiencia o con una experiencia mínima en la actividad. Tienen como prestación laboral la información, promoción, venta, reserva y emisión de toda clase de servicios turísticos o bien el tratamiento administrativo-informático de una agencia o de un departamento de un área funcional.

Artículo 9. *Trabajos correspondientes al grupo profesional superior.*

El trabajador que realice funciones correspondientes a grupo superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de 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 se desempeñen funciones correspondientes a grupo superior, pero no proceda el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignado y la función que efectivamente realice.

Artículo 10. *Promoción profesional.*

Las promociones en la empresa tendrán lugar por medio del siguiente sistema:

10.1 Libre decisión de la empresa.

En todo caso, este sistema regirá para promocionar a los grupos profesionales I y II.

No obstante lo anterior, al amparo de lo dispuesto por el Artículo 20 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa en el ejercicio de su potestad de la organización del trabajo podrá promover unilateralmente la promoción de empleados del grupo V y IV a grupos superiores.

10.2 Promoción profesional del grupo IV al grupo III.

Aquellas personas que se incorporen como grupo IV a la empresa después del 1-1-2004, o que promocionen al mismo desde el grupo V, pasarán al grupo III en un periodo máximo de 8 años.

Quienes al 1-1-2004 ya estuvieran adscritas al grupo IV promocionarán al grupo III tras un periodo máximo de permanencia en el citado grupo IV de 10 años, teniendo en cuenta que desde el día 01-01-04 no podrían permanecer en el grupo IV un periodo superior a los 8 años.

10.3 Promoción profesional del grupo V al grupo IV.

A quienes en el momento de su incorporación a la empresa se les adscriba al grupo V, promocionarán automáticamente al grupo IV una vez haya desempeñado su trabajo durante 2 años, aún de manera discontinua.

Si estos trabajadores fueran diplomados en turismo permanecerían en el grupo V un periodo máximo de un año.

Artículo 11. *Formación continua.*

Se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrolle la empresa, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los empleados, que permitan hacer compatible la mayor competitividad de la empresa con la formación individual del trabajador.

La empresa elaborará un plan de formación anualmente, con el siguiente contenido mínimo:

- Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar,
- Colectivo de empleados afectados,

Calendario de ejecución.

La elaboración de los planes y su desarrollo podrá realizarse directamente por la empresa o subcontratarse con empresas especializadas.

Para el cumplimiento del plan de formación anual, la empresa tratará de acceder a las ayudas y subvenciones de los distintos organismos que puedan concederlas.

La comisión mixta constituida para el seguimiento del presente convenio asumirá como misiones principales en materia de formación continua las siguientes funciones:

Analizar y valorar, con carácter previo a su presentación al organismo competente, el plan de formación anual elaborado por la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64.4 c) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Efectuar un seguimiento de la ejecución del plan y una valoración de los objetivos marcados.

La asistencia a las acciones formativas del plan de formación tendrá carácter obligatorio, salvo que expresamente se indique lo contrario.

La programación de las acciones formativas enmarcadas en el plan de formación tratará de hacer compatible el normal desarrollo de la actividad habitual de la empresa con el respeto de la vida privada de las personas afectadas. En consecuencia, si una acción formativa obligatoria se desarrollase total o parcialmente fuera de la jornada de trabajo, el trabajador afectado tendrá derecho a un permiso retribuido de duración equivalente al tiempo que exceda de su jornada. Este permiso habrá de disfrutarse en el plazo de seis meses a contar desde la finalización de la acción formativa. Si, excepcionalmente, no fuese posible su disfrute en el plazo señalado por razones de trabajo, cabrá su retribución como horas ordinarias.

Con el fin de no recargar en exceso la jornada, la programación de las acciones formativas no sobrepasará el límite de 10 horas diarias de dedicación acumulada a las tareas habituales y acciones formativas. Excepcionalmente, la comisión mixta podrá acordar que se rebase ese límite de 10 horas si las circunstancias específicas del caso así lo requirieran.

Cuando la acción formativa se desarrolle fuera de las instalaciones de Viajes Ecuador, el trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la misma.

Cuando el trabajador participe en acciones formativas cuyo seguimiento tenga carácter voluntario, no tendrá derecho al referido permiso retribuido.

Artículo 12. *Jornada y horario.*

El calendario laboral se elaborará anualmente, como mínimo con dos meses de antelación a su entrada en vigor de acuerdo con los siguientes criterios que sólo podrán ser modificados en el marco de una nueva negociación.

12.1 La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.665 horas de trabajo efectivo.

12.2 La jornada diaria será de siete horas y media.

12.3 Desde el inicio a la finalización de la jornada no podrán transcurrir más de 10 horas en los meses comprendidos entre noviembre y abril, ambos inclusive, ni más de diez horas y media en los meses comprendidos entre mayo y octubre, ambos inclusive.

12.4 Se establecerán turnos del 50% en las oficinas de venta al público con la finalidad de que la mitad de la plantilla tenga derecho a finalizar su jornada a las 19,30 durante los siguientes meses: del 1 de enero al 30 de abril y del 1 de noviembre al 31 de diciembre.

12.5 La jornada de tarde no se extenderá más allá de las 20 horas.

12.6 Para hacer efectivos estos criterios, será de aplicación el horario de trabajo incluido en el anexo I.

12.7 Tendrán la consideración de laborables todos los días de la semana, excepto domingos y festivos.

12.8 En cuanto a los sábados, se trabajará en jornada de mañana conforme a un sistema de turnos, atendiendo a los siguientes criterios:

12.8.1 Las unidades de venta permanecerán abiertas los siguientes sábados del año:

Los cuatro sábados anteriores a Jueves Santo.

Los dos últimos sábados del mes de abril.

Todos los sábados de mayo, junio y julio.

El primer sábado de agosto.

Dos sábados, en fecha a determinar por la dirección, con carácter general para todas las oficinas, en el periodo comprendido entre el 24 de noviembre y el 24 de diciembre.

Dos sábados adicionales, en fecha a determinar por la dirección.

12.8.2 Los sábados en que las oficinas permanezcan abiertas trabajará un turno equivalente al 50% de la plantilla de la unidad. Excepcionalmente, si la campaña del IMSERSO comenzara en sábado en tal fecha

trabajar el 100% de la plantilla. En todo caso, cada empleado trabajará 13 sábados al año

12.8.3 El tiempo trabajado cada sábado (de 10 a 13,30 horas) se compensará con el libramiento de una tarde o una mañana en temporada baja, es decir, fuera de los periodos en que las oficinas abren los sábados. Podrán acumularse las compensaciones correspondientes a dos sábados trabajados para librar un día completo.

12.8.4 En aquellas oficinas en las que por su tipo de mercado no se considere adecuado el calendario de sábados a trabajar señalado anteriormente, podrán establecerse fechas distintas previo acuerdo de la comisión mixta.

12.9 Se destinarán cuatro días de carácter laborable al año, o la parte proporcional en contratos de duración inferior, para libranza del trabajador, que se fijarán de común acuerdo entre trabajador y empresario, entre las fechas que coincidan con víspera de festivo, puentes o acumulados a las vacaciones. En todo caso quedan excluidos los periodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa o aquellos otros que por razones productivas u organizativas puedan afectar al servicio.

12.10 No se prestarán servicios los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo. No obstante, cuando concurren razones organizativas o productivas que lo justifiquen se trabajará dichos días, sin perjuicio de que corresponda a los trabajadores el descanso compensatorio equivalente al tiempo en que presten servicios.

12.11 La empresa compensará los gastos de comida del empleado, en el supuesto de que la modificación de horario suponga:

Que se reduce el tiempo de descanso entre la jornada de mañana y la jornada de tarde vigente en la fecha de modificación; y

Que el tiempo de descanso entre la jornada de mañana y la jornada de tarde sea inferior a dos horas y treinta minutos.

Las situaciones especiales que a este respecto pudieran plantearse serán analizadas por la comisión mixta paritaria.

Esta compensación podrá hacerse efectiva mediante ticket-restaurante y por la cuantía que la norma tributaria considera exenta de tributación a efectos de IRPF, durante el periodo de tiempo en que se mantenga la reducción del periodo de descanso en jornada partida, y siempre y cuando la modificación se realice a iniciativa de la empresa.

12.12 En caso de movilidad funcional, traslado o desplazamiento, el trabajador afectado adaptará su horario al de su nuevo puesto de trabajo.

12.13 En lo referente al personal que desarrolle su trabajo en los servicios centrales, los criterios para el establecimiento del calendario anual serán los mismos reflejados en los puntos anteriores con la salvedad de que la jornada de tarde finalizará como máximo a las 19,30 horas y tendrán derecho a librar todos los sábados.

12.14 Las personas que al inicio de la vigencia de este convenio se hallen desarrollando su jornada laboral de forma continua seguirán con esta jornada, siendo su horario de entrada de 7,30 a 7,45 y el de salida de 15 a 15,15 horas. Librarán todos los sábados.

Artículo 13. Trabajo nocturno.

Se fija un plus de trabajo nocturno de un 30 por ciento del salario base más antigüedad. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas. Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquél exclusivamente sobre estas 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 14. Horas extraordinarias.

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 motivadas por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o situaciones semejantes: 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 serán retribuidas con un incremento del 80 por ciento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Las realizadas en

días festivos se incrementarán en un 100 por ciento sobre la misma base. De común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso incrementados en los respectivos porcentajes antes citados.

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

Artículo 15. 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 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 periodo de vacaciones.

Salvo para los establecimientos de receptivo, el periodo de disfrute de vacaciones comprenderá un lapso de quince días, del total señalado en el párrafo anterior, durante los meses de julio, agosto o septiembre.

Cuando dicho lapso no pueda ser disfrutado durante el mismo, el periodo total de vacaciones se verá incrementado en cuatro días naturales más. El periodo de vacaciones podrá dividirse en dos fragmentos – nunca en inferiores a una semana-en cuyo caso el incremento será la parte proporcional que corresponda. Los incrementos se disfrutarán siempre fuera del periodo julio a septiembre.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo tercero de este artículo, la empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

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 periodo de vacaciones.

Para computar el periodo 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.

Cuando se fraccionen las vacaciones en el lapso de quince días a que se refiere el párrafo tercero de este artículo, en dicho periodo estarán necesariamente comprendidos dos sábados y dos domingos.

En todo caso, cuando se fraccionen las vacaciones en lapsos o periodos 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 (I.T.) con baja médica, derivado de enfermedad grave o accidente que obligue a internamiento o inmovilización de dicho trabajador por un periodo superior a siete días, el citado periodo 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 I.T., tendrá derecho a decidir si el trabajador deberá iniciar el periodo de vacaciones inmediatamente después del alta médica o en otro periodo del año, siendo ésta decisión ejecutiva.

No computarán como disfrutados por vacaciones los días que coincidan con alguna de las catorce fiestas que se establecen en el calendario laboral o con los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 16. Licencias y permisos.

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

Situación	Tiempo de permiso
Matrimonio	16 días naturales.
Fallecimiento de cónyuge	6 días naturales.
Fallecimiento hijos o padres	6 días naturales.
Fallecimiento de hermano/a	3 días naturales
Fallecimiento abuelo/a, suegro/a	2 días naturales.

Situación	Tiempo de permiso
Enfermedad grave del cónyuge	6 días naturales.
Enfermedad grave de hijos o padres	6 días naturales.
Enfermedad grave de abuelos, hermanos y suegros	2 días naturales.
Nacimiento de hijo	5 días naturales.
Cumplimiento de deberes públicos	Tiempo indispensable.
Exámenes para la obtención de un título académico	Tiempo indispensable.
Cambio de domicilio	1 día.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Alternativamente, la mujer podrá también sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días naturales de duración, a disfrutar sin solución de continuidad con el permiso de maternidad. Para el ejercicio de esta alternativa será preciso solicitarla a la empresa simultáneamente a la presentación del documento que acredite la situación de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

El tiempo imprescindible por razón de boda de hijos o hermanos, incluso con parentesco político. Siempre y cuando aquélla se celebre en la misma localidad donde se ubique el centro de trabajo.

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

A efectos de este artículo tendrán la misma consideración que los cónyuges las parejas de hecho, siempre y cuando quede constancia de su inscripción en el registro oficial correspondiente.

Artículo 17. *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 habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades de servicio.

Artículo 18. *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. La empresa habrá de otorgarlo, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del 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 19. *Excedencias y suspensiones.*

A) Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, 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 un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio. 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:

- No llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.
- No haber transcurrido cuatro años desde la última excedencia disfrutada.
- 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 el 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 grupo profesional. Si la vacante producida fuera 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, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada anteriormente constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

Durante el primer año el trabajador excedente por razón del cuidado de hijos u otros familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

La incorporación deberá producirse dentro del mes siguiente a contar desde la fecha de extinción de la situación de excedencia, 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.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan 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.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en la ley.

Artículo 20. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional dentro de la empresa se efectuará de conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, sin más limitación que las previstas en la legislación vigente y ajustándose el empleado afectado al horario que rija en la nueva situación.

La empresa podrá asignar a los trabajadores cualesquiera cometidos funcionales propios del grupo profesional al que se encuentren adscritos.

Cualquier cambio, incluso dentro del mismo grupo profesional, que afecte a un empleado/a y que suponga asumir tareas o actividades en un área funcional distinta, irá precedido de la formación adecuada.

Artículo 21. *Movilidad geográfica. Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo que exija el cambio permanente de la residencia que el empleado tuviera establecida y podrá tener lugar a petición del empleado/a, o por iniciativa de la direc-

ción de la empresa, cuando existan razones económicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En cuanto a traslados a petición propia de los empleados, en caso de vacante en lugar distinto al de su residencia, si la petición fuera formulada por varios empleados/as, la empresa resolverá discrecionalmente, destinando a aquel de los peticionarios que considere más capacitado para el desempeño de la función correspondiente al puesto vacante.

Se concederá preferencia a las peticiones formuladas por los empleados que se fundamenten en el hecho de reunirse con su cónyuge, siempre que ambos trabajen en la empresa, y también, a las peticiones que traigan causa en razones de salud, ambas debidamente justificadas.

En los traslados por iniciativa de la dirección, serán de cuenta de la empresa los gastos de traslado del empleado, cónyuge, hijos y padres que vivan en su compañía, así como del mobiliario, enseres y ropas de hogar, abonándose además una indemnización equivalente a una mensualidad del salario base, ajustándose el trabajador/a trasladado a la jornada laboral y horario de aplicación en el centro de trabajo de destino. Además, la empresa concederá un permiso retribuido de una semana al trabajador que acepte expresamente el traslado, al objeto de que pueda buscar un domicilio en el nuevo lugar de residencia.

En los traslados por iniciativa de la dirección, de un modo simultáneo a su comunicación al trabajador, se hará una comunicación a los representantes de los trabajadores en la comisión mixta de seguimiento del convenio, al objeto de que elaboren un informe discrecional y no vinculante sobre la decisión empresarial de traslado. El trabajador afectado podrá recurrir la decisión de traslado en los términos establecidos en el artículo 40 de Estatuto de los Trabajadores.

Los empleados que hayan estado sujetos a movilidad geográfica por iniciativa de la dirección tendrán preferencia para cubrir la primera vacante de su grupo profesional en su lugar de origen o localidad más próxima y que tenga que ser cubierta mediante contratación externa de carácter indefinido. Si el empleado renuncia al traslado a su localidad de origen, pierde todo derecho de preferencia en sucesivas situaciones.

Artículo 22. *Permutas.*

Los empleados destinados en localidades distintas que pertenezcan al mismo 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.

Artículo 23. *Retribuciones.*

23.1 Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

a) Con carácter general:

Salario base.
Gratificaciones extraordinarias.
Plus de Transporte.

b) Con carácter personal:

Complemento de convenio (plus personal no absorbible ni compensable).

Complemento ad-personam (plus personal no absorbible ni compensable).

23.2 Ninguna persona contratada, sea cual sea su modalidad de contratación, percibirá un salario inferior al establecido para el grupo V, salvo que el contrato lo fuera a tiempo parcial, en cuyo caso cobraría la parte proporcional a la jornada trabajada.

23.3 La tabla salarial para el año 2006 será la siguiente:

Salarios base para el año 2006:

Grupo profesional	Salario base 2006
I	1.294,51
II	1.254,60
III	1.136,61
IV	1.015,81
V	729,81

23.4 Salarios base para el año 2007. Serán establecidos por acuerdo de la comisión mixta paritaria, tomando como base el incremento del IPC del año 2006.

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias al año, por una cuantía correspondiente a una mensualidad de retribución real. Su devengo será anual, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Gratificación	Período de devengo	Día de cobro
Marzo.	1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.	Penúltima semana mes.
Junio.	1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.	Penúltima semana mes.
Septiembre.	1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.	Penúltima semana mes.
Diciembre.	1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.	Penúltima semana mes.

Artículo 25. *Complemento ad personam.*

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1995 percibieron alguna retribución en concepto de antigüedad mantendrán el derecho ad personam a su importe como condición más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable por otras mejoras retributivas, así como tampoco revisable al alza por futuros incrementos del salario base.

Artículo 26. *Plus de transporte.*

En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores percibirán en los años de vigencia del presente convenio colectivo, las cantidades siguientes:

Trabajadores incluidos en los grupos I al III: 63,92 euros mensuales.
Trabajadores incluidos en los grupos IV y V: 46,28 euros mensuales.

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 la Seguridad Social.

Artículo 27. *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.

Artículo 28. *Jubilación.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la LGSS y demás normativa que la regule o sustituya.

Por otra parte y con el fin de potenciar nuevas contrataciones en la empresa y promover el rejuvenecimiento de la plantilla se muestra el compromiso de utilizar aquellas fórmulas que permitan el acceso a la prestación de jubilación antes de la edad de 65 años a partir de las diferentes modalidades legalmente previstas, en especial a través del contrato de relevo.

Siempre que se utilice esta modalidad de acceso a la prestación de jubilación no se percibirá el premio de jubilación.

Cuando por parte del trabajador se manifieste la voluntad de acogerse a la jubilación anticipada a partir del contrato de relevo y la empresa no acepte, cuando se produzca la jubilación efectiva del trabajador la empresa aplicará el premio establecido para el momento en que se produce la solicitud.

Cuando la empresa proponga la jubilación anticipada acogida al contrato de relevo o fórmula semejante y el trabajador no la acepte, el premio de jubilación será el correspondiente a la edad en que efectivamente se produzca la jubilación.

En el supuesto de que el contrato de relevo deje de tener vigencia, sin que se legisle otro homologable que lo sustituya, se renegociará este

punto ya que el espíritu que dio lugar a su acuerdo queda anulado. No obstante, mientras no se establezca un nuevo sistema, será de aplicación la tabla de premios de jubilación que se indica más abajo.

Cuando el trabajador quiera y pueda optar a acceder a la jubilación anticipada antes de los 65 años percibirá como premio las siguientes mensualidades salariales calculándose las mismas sin el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias:

Años de edad	Años de antigüedad	Mensualidades de premio
60	Más de 30.	12
60	Entre 25 y 30.	10
60	Entre 20 y 25.	9
60	Entre 15 y 20.	7
60	Entre 10 y 15.	5
61	Más de 30.	10
61	Entre 25 y 30.	8,50
61	Entre 20 y 25.	7,50
61	Entre 15 y 20.	6
61	Entre 10 y 15.	4,25
62	Más de 30.	9
62	Entre 25 y 30.	7,50
62	Entre 20 y 25.	6,50
62	Entre 15 y 20.	5
62	Entre 10 y 15.	4
63	Más de 30.	8
63	Entre 25 y 30.	6
63	Entre 20 y 25.	5
63	Entre 15 y 20.	4
63	Entre 10 y 15.	3
64	Más de 30.	4
64	Entre 25 y 30.	3,50
64	Entre 20 y 25.	3
64	Entre 15 y 20.	2,50
64	Entre 10 y 15.	2

Artículo 29. Defunción.

En caso de defunción, la empresa, en concepto de ayuda, abonará el importe de cinco mensualidades, sin la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias ni la paga de marzo, al cónyuge, hijos, ascendientes o persona legalmente designada por el trabajador.

Artículo 30. Incapacidad temporal (I.T.).

Se establece como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de I.T., el trabajador perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el cien por ciento del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior al de la baja por I.T., 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 I.T. No obstante este período máximo, si la entidad gestora, o en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo o empresa colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de I.T., el trabajador continuará percibiendo dicha diferencia económica.

En caso de enfermedad justificada, con preaviso a la empresa, el trabajador percibirá el 50 por ciento de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de 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 I.T., se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente ordenación a través de la comisión paritaria.

Artículo 31. Matrimonio.

El personal con antigüedad superior a un año que contraiga matrimonio y continúe prestando servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir, como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a una mensualidad, sin la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias ni la paga de marzo. El personal que se halle prestando sus servicios en la empresa y que por contraer matrimonio resuelva su contrato con la misma y pierda, por tanto, su derecho a percibir el premio de nupcialidad establecido en el párrafo anterior, tendrá derecho a percibir, en concepto de dote matrimonial, una gratificación equivalente a una mensualidad por un año de servicio, con un máximo de seis mensualidades calculadas en la forma antes citada.

Los importes derivados de la aplicación de éste artículo, así como los artículos 38 (defunción) y 39 (I.T.) no formarán parte de la base de cotización al régimen general de la Seguridad Social.

Artículo 32. 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.

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 33. Uniformes.

Si la empresa exige uniformes tendrá la obligación de proporcionar los mismos, y proceder a su reposición siempre que sea necesario.

Artículo 34. Seguro de vida y accidentes.

La empresa deberá tener concertada una póliza que garantice a los trabajadores un capital de dieciocho mil treinta euros con treinta y seis céntimos (18.030,36) para los casos de muerte e invalidez permanente (o inferior según el baremo correspondiente), derivados de accidente que pueda producirse durante todo el día -24 horas-a percibir por sí mismos o 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.

Igualmente, los trabajadores estarán amparados por un Seguro de vida con un capital de seis mil diez euros con doce céntimos (6.010,12) para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados de causa no accidental.

Artículo 35. 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 Tres 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 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.^a La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

- 1.^a Faltar al trabajo dos días 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, salvo las de puntualidad, 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.

Son faltas muy graves:

- 1.^a Faltar al trabajo más de 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 personal 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 departamento de la empresa; haber recaído sobre el trabajador la sentencia de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; 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 de respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Un día de suspensión de empleo y sueldo.
- B) Faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.
- C) Faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
 - 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.

Artículo 37. 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 o muy graves.

Artículo 38. Abuso de autoridad.

Cuando un trabajador estime la existencia de abuso de autoridad en la actuación profesional de algún superior, será preceptiva 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 de un mes, la resolución pertinente. En caso de acordarse sanciones, éstas se ajustarán a las previstas en el artículo 36 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.

Artículo 39. De la representación de los trabajadores: unitaria (comités de empresa) y sindical (secciones sindicales).

Se estará a lo que la normativa legal disponga para estas materias, facilitando las labores de representación a través de la puesta a disposición de los medios materiales precisos para su desarrollo y la posibilidad de acumulación horaria de acuerdo a la mejor organización de la actividad sindical.

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.

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.

Artículo 40. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, con las únicas excepciones de los importes a que ascienden el «plus de transporte» y, en su caso, el «complemento "ad personam"» y el complemento de convenio, serán absorbibles y compensable hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniese abonando la empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 41. Garantías «ad personam».

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

Artículo 42. Guías de turismo.

A los efectos de asimilación de nivel profesional para los guías de turismo, sin perjuicio del reconocimiento del carácter libre 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 correspondiente al grupo profesional III, 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.

Artículo 43. Comisión paritaria.

Dentro de los quince días siguientes a la firma del presente convenio colectivo se procederá a la constitución de una comisión mixta paritaria que estará integrada por ocho miembros, cuatro de cada parte, designados los representantes de los trabajadores mediante el sistema de representación proporcional.

La comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los quince 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, domicilio y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Serán funciones de la comisión las siguientes:

- La interpretación del convenio colectivo.
- El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Todas aquellas en las que el propio convenio haya previsto su intervención.

Artículo 44. Retribución variable.

En lo que se refiere a las retribuciones de carácter variable (incentivos) y en tanto no se llegue a un acuerdo que establezca una nueva regulación, se mantendrá la que actualmente está en vigor.

Artículo 45. Adhesión de Iberotours.

El presente Convenio queda abierto a los trabajadores de Iberotours, S.A. (empresa del grupo Globalia) a través de la adhesión individual al mismo.

ANEXO 1

Horario de trabajo

Período	Turno	Lunes a viernes	
		Mañanas	Tardes
Del 1 de enero al 30 de abril.	Turno 1.	09,30-13,30	16,00-19,30
	Turno 2.	10,00-13,30	16,00-20,00
Del 1 de mayo al 31 de octubre.	Todos.	09,30-13,30	16,30-20,00
Del 1 de noviembre al 31 de diciembre.	Turno 1.	09,30-13,30	16,00-19,30
	Turno 2.	10,00-13,30	16,00-20,00

Además, se trabajarán los siguientes sábados del año (50% de la plantilla) con horario de 10,00 a 13,30 horas:

Los cuatro sábados anteriores a Jueves Santo.

Los dos últimos sábados del mes de abril.

Todos los sábados de mayo, junio y julio.

El primer sábado de agosto.

Dos sábados, en fecha a determinar por la dirección, con carácter general para todas las oficinas, en el período comprendido entre el 24 de noviembre y el 24 de diciembre.

Dos sábados adicionales, en fecha a determinar por la dirección.

El tiempo trabajado cada sábado se compensará con el libramiento de una tarde o una mañana en temporada baja.

13639 RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

Visto el texto del II Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua (Código de Convenio n.º 9914365), que fue suscrito con fecha 1 de junio de 2006, de una parte por la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua a Poblaciones (AGA) en representación de las empresas del sector, y de otra por las Organizaciones Sindicales FIA-UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, 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, 14 de julio de 2006.-El Director general de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA

CAPÍTULO I

Normas de identificación

Artículo 1. *Naturaleza jurídica del convenio colectivo.*

El presente convenio colectivo de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del II Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Potabilización, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: captación, tratamiento, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de residuales, tanto para usos domésticos como industriales.

Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a las Empresas que gestionan el agua para usos agrícolas o de regadío, cualquiera que sea la denominación con las que se conozca (Comunidades de Regantes, Juntas, Asociaciones, Sociedades Heredamientos, etc.), así como a los Organismos Públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades anteriormente citadas, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública, no quedando excluido el personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la función pública ni a convenio colectivo propio.

En todo caso, los convenios colectivos existentes en este ámbito de actividad, se aplicarán en sus propios términos en aquellas materias por

los mismos contempladas. Este convenio colectivo será aplicable, por consiguiente, en las materias en que los convenios colectivos se remitan al mismo. Será asimismo de carácter supletorio respecto de cualesquiera otras materias en las que pudiera existir vacío de regulación.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio español, sirviendo, además, como derecho supletorio para aquellos ámbitos que, rigiéndose por convenio propio, puedan sufrir algún tipo de vacío normativo.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral contratado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo aquellos que estén vinculados a la empresa por la situación legal de alta dirección.

Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia del convenio.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2005 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2006.

La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en los dos meses siguientes a partir de la denuncia del convenio o de sus prórrogas.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas, a título personal, por las Empresas, al entrar en vigor este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y estructura profesional

Artículo 8. *Organización del Trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto al alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

Artículo 9. *Clasificación funcional.*

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en Grupos Profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la correspondiente Empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el