

Tercero.—La Representación de los Trabajadores solicita aclaración sobre otros extremos que sí conviene precisar.

Se pregunta, en primer lugar, lo que sucede con los actuales no residentes hasta que se les adjudiquen sus nuevas plazas. La única respuesta posible es que, hasta que ello ocurra, siguen lógicamente en la situación que tenían con anterioridad al Laudo.

La misma respuesta merece, en segundo lugar, el interrogante de lo que ocurrirá hasta que se implante el nuevo sistema de incentivos. Hasta entonces, en efecto, se seguirá percibiendo el anterior sistema de compensación de gastos.

Por lo que se refiere, en tercer lugar, al exacto significado del «cómputo mensual» del nuevo artículo 21 bis.2 del Convenio Colectivo, hay que decir que la interpretación de los trabajadores es la única posible y en todo caso la correcta. Ello quiere decir que, una vez superados 8 puntos en los 22 días laborables del mes, los siguientes 22 puntos se retribuirán a 14 EUR, los siguientes 22 a 12 EUR, los siguientes 22 a 10 EUR y así sucesivamente.

Asimismo se pide aclaración, en cuarto lugar, sobre cual es el precio del noveno y siguientes puntos de la actividad de altas. La respuesta es que es el precio de dichos puntos es de 6 EUR, toda vez que el Laudo ha acogido la propuesta de la Empresa separándose de ella únicamente, en lo que ahora importa, en el precio de noveno y siguientes puntos en la actividad de construcción, pero no en la de altas [fundamento segundo.4 y Disposición arbitral primera A) que da redacción al artículo 21 bis.2 del Convenio Colectivo].

Por lo que se refiere, en quinto lugar, al juego de las previsiones de los apartados 9 y 10 del nuevo artículo 21 bis del Convenio Colectivo hasta que hayan transcurrido tres meses desde la aplicación del nuevo sistema de incentivos, hay que precisar que el primer mes se percibirá el incentivo promedio de lo percibido en ese mes por la plantilla del centro y que, durante el segundo mes, se percibirá el incentivo promedio de los percibido en esos dos meses por la plantilla del centro.

Respecto de los desplazamientos y compensación de gastos, en sexto lugar, hay que recordar que el Laudo da nueva redacción al artículo 30 del Convenio Colectivo. Dos son las cuestiones que se plantean. La primera, si se aplica en esta materia el ET, a lo que ha de responderse afirmativamente, sin perjuicio de recordar que la regulación convencional que completa y desarrolla la legal se encuentra, precisamente, en la nueva redacción del artículo 30 del Convenio Colectivo. Y, la segunda, que el nuevo apartado 2 del artículo 30 del Convenio Colectivo establece una dieta en caso de desplazamiento que «implique alojamiento y manutención». El Laudo no prevé dieta, en consecuencia, para otros supuestos distintos, sin perjuicio de que las partes pueden pactar lo que estimen conveniente al respecto y de que los trabajadores deben en principio ser compensados de los gastos que tengan afrontar como consecuencia de la realización de las tareas o trabajos encomendados por la empresa.

En séptimo lugar, en relación con la nueva Disposición transitoria única del Convenio Colectivo añadida por el Laudo (que también se aplica a los empleados, quienes pueden pedir la adscripción al lugar en que actualmente prestan servicios), hay que aclarar que el número de plazas coincide con el número de trabajadores que están prestando sus servicios en cada una de las provincias en las que la Empresa tiene centros de trabajo. En este sentido, la idea es que los trabajadores no tengan, si no lo desean ni lo piden, que trasladarse a provincia distinta de la que prestan servicios. Pero nada impide a los trabajadores pedir plaza en lugar distinto del que vienen prestando servicios. En todo caso, es la Comisión Paritaria la que adjudica las plazas y resuelve las incidencias que se presenten, por lo que es claro que dicha Comisión debe estar debidamente constituida para que las plazas puedan adjudicarse. Según se informa por la Empresa, el 9 de junio de 2004 la Comisión Paritaria ha redactado una nota informativa respecto de la adscripción de los trabajadores a las distintas plazas y centros.

En octavo lugar, respecto del sistema de incentivos en la actividad de altas, hay que precisar que, en efecto, el incentivo está en función de lo que la Empresa perciba de sus clientes descontando los materiales que la Empresa paga. A este descuento —y no a ninguna otra cosa— es a lo que ha de entenderse hace referencia la expresión «material pasivo y de fijación consumido por el técnico» del Anexo II del nuevo artículo 21 bis del Convenio Colectivo.

En noveno lugar, por lo que se refiere al sistema de incentivos en la actividad de averías, hay que precisar que la Empresa debe atenerse y aplicar los incentivos previstos en el Anexo III del nuevo artículo 21 bis del Convenio Colectivo, incluso cuando los tiempos de resolución no sean los exigidos o esperados por el cliente y siempre que el cliente no penalice por ello a la Empresa. Con todo, en este supuesto, como en tantos otros, la Comisión Paritaria debiera tener un relevante papel.

Al contrario que en las cuestiones anteriores, no se estima, en décimo lugar, que sea necesario precisar nada respecto del sistema de incentivos para la tarea de mantenimiento, sin perjuicio —claro está— de la actividad que en su caso esté realizando o vaya a realizar la Comisión Paritaria.

Cuarto.—En su petición de aclaraciones, la Representación de los Trabajadores vuelve a manifestar su gran preocupación por las eventuales perjudiciales consecuencias que puede tener la supresión del anterior sistema de compensación de gastos y su sustitución por el nuevo sistema de incentivos. La Empresa afirma insistentemente que no es previsible que se produzcan esas negativas consecuencias y que, desde luego —concluye—, la implantación del nuevo sistema de incentivos no tiene como finalidad provocar esas consecuencias.

Desde la perspectiva de equidad desde la que se ha dictado el Laudo, y tratándose en todo caso de un laudo de equidad, con algún matiz que no viene ahora al caso, este árbitro espera y apela a las partes, y lógicamente de modo muy especial a la Empresa, para que no ocurran mermas masivas ni cuantitativamente relevantes en los niveles retributivos de los trabajadores. Sería deseable que la Empresa pudiera ser capaz de proporcionar cierta seguridad y confianza a los trabajadores sobre este particular.

En todo caso, el Laudo ha instado repetidamente a las partes a evaluar de buena fe, en el seno de la Comisión Paritaria, el funcionamiento del nuevo sistema de incentivos, así como, en su caso, a negociar de buena fe su eventual revisión y modificación. Y sea como fuere, como bien saben las partes, el Laudo establece que, de no llegar a un acuerdo en un determinado plazo, las partes deben acudir de nuevo ante este árbitro.

Pues bien, con vistas a preparar la mencionada evaluación por las partes y, en su caso, el trabajo de este árbitro, insto y pido a las partes que a los tres meses de aplicación del nuevo sistema de incentivos me presenten un primer avance de evaluación en el que se incluya una comparación entre lo que los trabajadores han percibido con el nuevo sistema de incentivos y lo que habrían percibido con el anterior sistema de compensación de gastos.

**14592** *RESOLUCIÓN 21 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Viajes Ecuador, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Viajes Ecuador, S.A., (Código de Convenio n.º 9010962), para los años 2004 y 2005, que fue suscrito con fecha 3 de junio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa, Delegados de personal y las Secciones Sindicales de LAB y CC.OO en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 21 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

#### **Convenio Colectivo de Viajes Ecuador, S. A. 2004-2005**

##### *Art. 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.

##### *Art. 2. Determinación de las partes que lo conciertan.*

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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 2005. 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.º de Enero de 2004.

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.

#### Art. 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 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.

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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 art. 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 promocionaran 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 podrán 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 1665 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 por 100 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 1.

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.

Todos los sábados de Mayo, Junio y Julio.

El primer sábado de Agosto.

Los cuatro sábados anteriores al 24 de Diciembre.

Dos sábados adicionales, en fechas a decidir por el Director de cada Oficina.

12.8.2 Los sábados en que las oficinas permanezcan abiertas trabajará un turno equivalente al 50 por 100 de la plantilla de la unidad. Excepcionalmente, si la campaña del IMSERSO comenzara en sábado en tal fecha trabajará el 100 por 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 períodos 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 períodos 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 veinte 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-restaurant y por la cuantía que la norma tributaria considera exenta de tributación a efectos de IRPF, durante el período de tiempo en que se mantenga la reducción del período 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 establecimientos 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.

#### Art. 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 período 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.

#### Art. 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 períodos 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.

#### Art. 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 período de vacaciones.

Salvo para los establecimientos de receptivo, el período 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 período total de vacaciones se verá incrementado en cuatro días naturales más. El período 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 período julio a septiembre.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo tercero de este artículo, 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.

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

Cuando se fraccionen las vacaciones en el lapso de quince días a que se refiere el párrafo tercero de éste artículo, en dicho período estarán necesariamente comprendidos dos sábados y dos 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 (I.T.) con baja médica, derivado de enfermedad grave o accidente que obligue a 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 I.T., 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 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.

Art. 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.
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. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 rijan 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.

#### Art. 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 Dirección 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 Desde la entrada en vigor del presente convenio las cantidades integradas en el complemento extra-convenio pasarán al complemento de convenio hasta un tope de 120 euros.

23.4 La tabla salarial para el año 2004 será la siguiente:

Salarios base para el año 2004:

Grupo profesional	Salario base
I	1.199,60
II	1.162,56
III	1.051,45
IV	939,98
V	675

23.5 Salarios base para el año 2005. Para el año 2005 se establece un incremento equivalente al I.P.C. correspondiente al año 2004 más el 15 por 100 del citado I.P.C. que se calculará sobre el salario base y el plus de transporte, aplicando el resultado sobre el salario base.

#### Art. 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.

#### Art. 25. *Complemento ad personam.*

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1.995 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.

#### Art. 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: 61,50 euros mensuales.

Trabajadores incluidos en los grupos IV y V: 44,46 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.

#### Art. 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.

Art. 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 produjo 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 renegociaría 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 33. *Uniformes.*

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

Art. 34. *Seguro de Vida y Accidentes.*

La empresa deberá tener concertada una póliza que garantice a los trabajadores un capital de tres millones (3.000.000) de pesetas 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 un millón de pesetas para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados de causa no accidental.

Art. 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.<sup>a</sup> Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Falta de aseo personal y limpieza personal.
- 4.<sup>a</sup> Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.<sup>a</sup> Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 6.<sup>a</sup> Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.<sup>a</sup> La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

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

Son faltas muy graves:

- 1.<sup>a</sup> Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 2.<sup>a</sup> El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.

Art. 36. *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 uno a diez días.
- b) Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- 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.

Art. 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.

Art. 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 más breve posible, 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.

Art. 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.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se podrán constituir un comité intercentros, de conformidad con lo que al respecto establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

Tal comité se constituirá según las condiciones, y tendrán las funciones y garantías, que se establezcan por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.

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.

Art. 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.

Excepcionalmente, en el año 2004 no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

Para el año 2005, la absorción y compensación no tendrá lugar si el resultado del ejercicio 2004 fuese positivo.

**Art. 41. Garantías «ad personam».**

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

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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**

**Horarios 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 por 100 de la plantilla) con horario de 10,00 a 13,00 horas:

Los cuatro sábados anteriores a Semana Santa.

Todos los sábados de mayo, junio y julio.

El primer sábado de agosto.

Los cuatro sábados anteriores a Navidad.

Otros dos a determinar por la Dirección.

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

**14593** RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2004, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se hace pública la suscripción de un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del IMSERSO y la Fundación ONCE.

Con fecha de 12 de julio de 2004, se suscribió un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad, para desarrollar un programa de accesibilidad universal durante los años 2004-2006.

El objeto de dicho Convenio es promover programas de colaboración con distintas Instituciones Públicas para favorecer la accesibilidad de las personas mayores y discapacitadas en los siguientes ámbitos:

Urbanístico, arquitectónico y de la comunicación sensorial.

El transporte, fundamentalmente a través de la implantación y generalización del servicio de autotaxi accesible.

La Sociedad de la Información, el uso de las nuevas tecnologías y el diseño para todos.

Por lo anterior, y en virtud de las competencias conferidas por el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, esta Dirección General, resuelve:

Poner a disposición de las entidades interesadas el texto del citado Convenio de Colaboración en la sede central del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, Subdirección General de Gestión, c/ Ginzo de Limia, 58 28029 Madrid, tel.:91 3638833 (<http://www.seg-social.es/imserso>).

Lo que se hace publico para general conocimiento.

Madrid, 15 de julio de 2004.—El Director General, Ángel Rodríguez Castedo.

**14594** RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta con las tablas salariales que sustituyen a las que figuraban en el Anexo I del Convenio Colectivo de la empresa Babcock Borsig España, S. A.

Visto el texto del Acta de fecha 26 de abril de 2004 a la que se adjunta formando parte de ella, las nuevas tablas salariales que sustituyen a las que figuraban en el Anexo I del Convenio Colectivo de la empresa Babcock Borsig España, S. A., (Código de Convenio n.º 9013952), que ha sido suscrita de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa 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 de la citada Acta 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 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.