

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**2314** *Resolución de 22 de enero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Sociedad de Promoción del Turismo de Castilla y León, S.A.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Sociedad de Promoción del Turismo de Castilla y León (SOTUR), S.A. (Código de Convenio n.º 9017382) que fue suscrito, con fecha 29 de septiembre de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación de la misma, y de otra por las Delegadas de personal, 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, 22 de enero de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**II CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD DE PROMOCIÓN DEL TURISMO DE CASTILLA Y LEÓN, S. A. (SOTUR, S.A.)****CAPÍTULO 1****Condiciones generales****Artículo 1. Partes concertantes.**

El presente convenio colectivo se establece entre la sociedad de promoción del turismo de Castilla y León, Sociedad Anónima (en lo sucesivo SOTUR), y el personal de la misma, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

**Artículo 2. Ámbito personal y territorial.**

1. El presente convenio colectivo se aplicará, sin más excepción que las previstas en el apartado siguiente, a todos los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de SOTUR, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la Legislación Laboral vigente, en todos y cada uno de sus centros de trabajo, temporales o permanentes, en todo el territorio español.

2. Excepciones de aplicación:

a) El presente convenio colectivo no se aplicará a los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo constituido por la Residencia de Tiempo Libre «La Casona del Pinar», en San Rafael (El Espinar, Segovia), ya que por lo específico de la actividad que en el mismo se desarrolla, se les aplica su propio convenio colectivo.

b) El presente convenio colectivo no se aplicará al personal vinculado a la empresa mediante relación laboral de carácter especial, específicamente el personal de alta dirección.

### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

a) No obstante, los efectos económicos se aplicarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 2008, en lo que respecta al salario base, complemento de nivel y complemento de oficinas de turismo.

b) Los restantes complementos serán aplicables a partir del día uno del mes siguiente a la aprobación del presente convenio colectivo.

2. La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2012.

### Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

1. El convenio se prorrogará tácitamente siempre que no se denuncie su vigencia, proponiendo su revisión cualquiera de las partes firmantes.

2. La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. En los quince días siguientes a la fecha de la denuncia, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio.

4. No obstante el convenio seguirá vigente hasta la firma del nuevo.

### Artículo 5. *Garantía ad personam.*

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio lo son con carácter de mínimas. En consecuencia se declaran subsistentes los pactos en cuya virtud los trabajadores vengan disfrutando condiciones más beneficiosas, estimadas en su conjunto o cómputo final.

### Artículo 6. *Absorción y compensación.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la empresa.

2. Análogamente servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o jurisprudenciales en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio resulten consideradas superiores en su conjunto y en cómputo anual.

### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

La redacción articulada de este convenio forma un todo orgánico indivisible no siendo susceptible de aplicación parcial.

### Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

2. La composición de la comisión responderá a la realidad representativa de las partes en cada momento.

3. La comisión paritaria estará integrada paritariamente por 2 miembros representantes de la parte social y por otros 2 miembros representantes de la parte empresarial. Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

4. Son funciones y facultades específicas de la comisión paritaria velar por el correcto cumplimiento del convenio, así como atender cuantas consultas les sean planteadas sobre la interpretación del mismo e incluso mediar en aquellos casos que específicamente les sometan las partes.

5. Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la comisión paritaria en el plazo de 15 días y los extraordinarios en 48 horas. La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes que la integran y las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los asistentes, que deberán representar la mayoría simple de los miembros con derecho a voto.

## CAPÍTULO 2

### Organización de las condiciones de trabajo y clasificación profesional

#### Artículo 9. *Organización de las condiciones de trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de SOTUR, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia en los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos orientados a la mejora continua.
- b) La formación, profesionalización y promoción de los trabajadores.
- c) Potenciación del trabajo en equipo mediante la adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- e) El impulso de la participación activa de todos los miembros de la organización.
- f) La flexibilización y adecuación a las necesidades del servicio.

3. Los medios informáticos y telemáticos que SOTUR ponga a disposición del trabajador (internet, correo electrónico, teléfono móvil, etc.) serán para uso exclusivamente profesional, siendo cada trabajador responsable de su adecuada utilización. No obstante, el representante de los trabajadores podrá hacer uso de estos medios para el ejercicio de sus funciones de representación.

#### Artículo 10. *Estructura organizativa de la empresa.*

SOTUR presentará a los trabajadores el organigrama de la sociedad, aprobado por el consejo de administración, dentro del mes de aprobación del mismo, indicando la totalidad de los puestos aprobados por el órgano competente indicando unidades y departamentos.

#### Artículo 11. *Clasificación profesional.*

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales en función de las características de sus funciones.

2. En esta materia y al objeto de obtener la adaptación de las categorías existentes de acuerdo con el organigrama empresarial fijado por el consejo de administración de SOTUR en acuerdo de fecha 30/03/2006 a las nuevas categorías determinadas en el

anexo I de acuerdo con el nuevo organigrama empresarial de fecha 23/07/2008, las partes pactan lo siguiente:

a) Con carácter general a todos los trabajadores se les respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que en cómputo anual y a título personal tengan consolidadas.

b) La homologación entre las categorías vigentes hasta la firma del presente convenio y los nuevos grupos profesionales fijados en el presente convenio que responden al organigrama empresarial establecido por el consejo de administración de SOTUR de fecha 23/07/2008 se efectuará según se establece en el anexo I.

3. Los trabajadores/as de nueva contratación se incorporarán según su grupo profesional con el salario que esté en vigor en ese momento.

#### Artículo 12. *Categorías y niveles.*

De acuerdo con el organigrama empresarial vigente se establecen 3 grupos ó categorías profesionales cada uno de los cuales englobará los puestos de trabajo y niveles que a continuación se expresan:

##### Grupo 1: Titulados:

Pertenece a este grupo profesional los trabajadores cuyas funciones tienen un claro contenido intelectual y están caracterizadas por la ejecución de tareas técnicas muy complejas, especializadas y ejecutadas a través de directrices generales.

Se encargan de desarrollar y ejecutar los trabajos técnicos propios de la actividad profesional de carácter específico para la que fueron contratados, con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

En función de las tareas y estructuras de trabajo sus cometidos pueden comportar mando o coordinación de tareas realizadas por otros trabajadores.

Dentro de este grupo habrá un total de 11 niveles profesionales.

##### Grupo 2: Ayudantes:

Pertenece a este grupo profesional aquellos trabajadores cuyas funciones se caracterizan por una especialización técnica que les permite la ejecución de procesos y proyectos definidos por trabajadores de categoría superior.

Son los trabajadores con conocimientos teóricos y prácticos propios de una formación profesional técnica suficiente para ejecutar, bajo la dependencia de trabajadores de categorías superiores, las tareas de apoyo a cada actividad técnica o administrativa específica contando con cierto grado de autonomía en la ejecución de las tareas, siguiendo normas, directrices o procedimientos ordinarios de la empresa y por lo tanto con responsabilidad en la ejecución de su ámbito competencial y pudiendo coordinar tareas de otros trabajadores de su área de actividad.

Dentro de este grupo habrá un total de 9 niveles profesionales.

##### Grupo 3: Auxiliares adjuntos:

Pertenece a este grupo profesional aquellos trabajadores cuyas funciones se caracterizan por la realización de tareas generales poco complejas o de asistencia, ejecutadas a través de directrices específicas y bajo la supervisión directa de su superior.

Dentro de este grupo habrá un total de 5 niveles profesionales.

Los puestos de trabajo existentes en el ámbito de aplicación del presente convenio, integrados en los grupos profesionales anteriormente mencionados, se recogen en el anexo II de este convenio y tendrán carácter indicativo.

#### Artículo 13. *Requisitos de cada categoría.*

1. Los requisitos que corresponden a cada categoría profesional serán los siguientes:

Grupo 1: Título universitario de grado superior o medio, adecuado al puesto de trabajo que se vaya a desempeñar. Se podrán además exigir requisitos específicos en función del puesto, tales como una titulación determinada, experiencia, idiomas, etc. En particular para el puesto de titulado que se desempeñe en las oficinas de información turística será requisito imprescindible el conocimiento de dos idiomas extranjeros, uno de ellos el inglés y estar habilitado como guía provincial o regional de turismo.

Grupo 2: Título de bachillerato o formación profesional de grado superior o titulaciones equivalentes. Se podrán además exigir requisitos específicos en función del puesto, tales como titulación determinada, experiencia, idiomas, etc. En el caso de los ayudantes técnicos que desempeñen sus funciones en las oficinas de información turística, será requisito imprescindible el conocimiento de dos idiomas extranjeros, uno de ellos el inglés.

Para los puestos de trabajo que se desempeñen en almacén será requisito imprescindible estar en posesión del carné de conducir de categoría B+E.

Grupo 3: Título de graduado en educación secundaria, formación profesional de grado medio o equivalentes. Se podrán además exigir requisitos específicos en función del puesto, tales como titulación determinada, experiencia, idiomas, etc. Para el puesto de conductor ordenanza será requisito imprescindible estar en posesión del carné de conducir B+E.

2. En el ámbito de sus respectivas competencias, será obligación de todos los trabajadores de SOTUR el mantener una disponibilidad para realizar desplazamientos, tanto nacionales como internacionales, según las necesidades del servicio.

## CAPÍTULO 3

### Provisión de vacantes, movilidad geográfica, movilidad funcional y periodo de prueba

#### Artículo 14. *Provisión de vacantes.*

Los puestos de trabajo fijos, cuya cobertura se precise, de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa, se proveerán de acuerdo con el siguiente orden de prelación de procedimientos, siempre que no exista personal en excedencia con la misma categoría y con derecho preferente al reingreso que lo hubiera solicitado.

- a) Procedimiento de traslados.
- b) Promoción interna.
- c) Convocatoria pública.

#### Artículo 1. *Procedimiento de traslados.*

1. A iniciativa de la empresa los puestos vacantes de necesaria provisión podrán ser ofrecidos al personal de SOTUR, S.A. pudiendo participar todos los trabajadores fijos que se encuentren en activo afectados por este convenio, siempre que el puesto de destino corresponda a su categoría profesional y se cumplan los requisitos y aptitudes profesionales exigidos para su cobertura.

2. Para la resolución de los traslados se podrá tener en cuenta además de la antigüedad en la empresa, la necesidad de conciliación de la vida personal y laboral, correspondiendo la decisión final a la gerencia de la empresa.

3. Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, son voluntarios y tienen carácter irrenunciable una vez adjudicado el puesto.

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

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

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

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

#### Artículo 16. *Promoción profesional interna.*

Para un adecuado desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores de SOTUR, a iniciativa de la gerencia de SOTUR los puestos de trabajo vacantes podrán ser cubiertos mediante la promoción profesional de aquellos trabajadores de la empresa que teniendo el carácter de indefinidos, cumplan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo que es necesario cubrir.

El proceso de promoción profesional interna se anunciará en los tablones de anuncios de los centros de trabajo de SOTUR y en todo caso tendrá en cuenta los criterios de capacidad, dedicación, formación y mérito.

La resolución de las promociones internas corresponde al consejero delegado de SOTUR, a propuesta de la gerencia y podrá ser declarado desierto por falta de adecuación del candidato o por otras circunstancias justificadas.

#### Artículo 17. *Convocatoria pública.*

1. La selección de personal de SOTUR, S.A. para cobertura de vacantes, que no hayan podido ser cubiertas con los procedimientos señalados en los artículos 15 y 16 se ofertarán a convocatoria pública.

2. Con carácter general, todos los procesos deberán anunciarse en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la sociedad y deberán indicar:

- a) El número de plazas y características de las mismas.
- b) Los requisitos de los candidatos y los méritos valorables, en su caso.
- c) El plazo y lugar de presentación de solicitudes.

3. Simultáneamente, se enviará convocatoria al servicio público de empleo.

4. La selección de personal para los procesos de selección específicos se realizará mediante la valoración de currículum y méritos del candidato y/o una prueba teórico-práctica y/o una entrevista personal.

#### Artículo 18. *Libre disposición.*

1. Los puestos de libre disposición, son aquellos que forman parte de la estructura organizativa de la empresa y cuyas funciones están relacionadas con la elaboración de las políticas y directrices de la sociedad, siendo responsables de la correcta ejecución de las mismas en su respectivo ámbito de mando.

Los puestos de libre disposición son:

- a) Jefe de Unidad.
- b) Jefe de Departamento.

2. Únicamente podrán acceder a los puestos de libre disposición los trabajadores que formen parte de la plantilla fija de SOTUR que pertenezcan al grupo 1.

3. La provisión de puestos de trabajo por libre disposición corresponde al consejero delegado, previa propuesta del gerente y se basa fundamentalmente en la relación de confianza.

#### Artículo 19. *Provisión de puestos de trabajo de carácter temporal.*

La convocatoria de puestos de trabajo de carácter temporal, se realizará mediante convocatoria pública.

#### Artículo 20. *Promoción interna dentro de la misma categoría laboral*

Como complemento de la carrera profesional que se deriva de la promoción profesional interna, se establece un mecanismo de promoción profesional y económica basado en la competencia profesional, la experiencia, la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo y la implicación con los objetivos de la sociedad. Así queda regulado de la siguiente forma:

1. Anualmente, en función de las disponibilidades presupuestarias, deberá destinarse la cantidad que se estime necesaria para proceder a realizar la promoción económica, dentro de la misma categoría laboral a los trabajadores a los que sea de aplicación este convenio y en la escala de niveles retributivos aprobados para cada categoría profesional.
2. Esta promoción interna se realizará cada seis meses de modo alternativo para el grupo 1 y en conjunto para los grupos 2 y 3, repartiendo el presupuesto total de manera proporcional entre ellos.
3. Aquellos trabajadores que hayan sido objeto de promoción interna no podrán volver a serlo en la siguiente promoción, debiendo esperar a la segunda convocatoria.
4. Los criterios de valoración que establezcan los requisitos necesarios para poder acceder a esta promoción interna, serán regulados mediante acuerdo interno de la comisión paritaria y se publicará en el tablón de anuncios del empleado.
5. Se creará una comisión de valoración formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la dirección de la empresa que deberá emitir un informe consensuado con la propuesta de candidatos. En caso de discrepancia, la decisión corresponde a la gerencia de la empresa que elevará la propuesta al consejero delegado.
6. La aprobación de los trabajadores que hayan sido seleccionados para promocionar, corresponderá al consejero delegado.

#### Artículo 21. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se regirá por lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás normativa de aplicación con las siguientes particularidades:

1. Se entenderá por traslado aquel desplazamiento del trabajador a centro de trabajo distinto al que figure en su contrato de trabajo siempre y cuando el mismo, exija cambio de residencia de forma definitiva y cuando supere los 12 meses en un período de 3 años.
2. No tendrá la consideración de traslado ni de desplazamiento la situación referida al trabajador que ocupe puestos de trabajo cuya ejecución suponga necesariamente un desarrollo material en diferentes centros de trabajo de la sociedad.
3. Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de centro, SOTUR, S.A. deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador y a los representantes de los trabajadores, los cuales en el plazo de seis días laborables manifestarán su conformidad o disconformidad. En caso de disconformidad, dicha movilidad geográfica será negociada por los miembros de la comisión paritaria.
4. La movilidad geográfica se efectuará respetando en todo caso los derechos económicos y profesionales del trabajador y entre puestos de trabajo de la misma categoría profesional.
5. Cuando el traslado no implique cambio de residencia, SOTUR, S.A. procederá al abono de dietas por kilometraje y manutención.
6. Cuando el traslado implique cambio de residencia el trabajador tendrá derecho a una compensación económica consistente en:
  - a) Abono del importe de todas las mensualidades del alquiler, con un máximo de 3.010 €.
  - b) Abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.
  - c) Abono de una dieta diaria de 30 € (actualizable anualmente conforme al IPC) durante un periodo máximo de tres meses.

7. No se podrá aplicar la movilidad geográfica en los siguientes supuestos:
- Trabajadoras durante el período de embarazo.
  - Trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
  - Trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado, o estén disfrutando, del permiso por lactancia o reducción de jornada por motivos familiares.
  - Trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado excedencia por motivos familiares y durante el primer año de su reincorporación a la empresa.

#### Artículo 22. *Movilidad funcional.*

1. El trabajador, que por petición expresa de la empresa comunicada por escrito, realice funciones de superior categoría, o se le asignen funciones de puestos de libre disposición, tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente desempeñe. Dichas retribuciones se señalarán en la comunicación escrita que atribuya las funciones señaladas y nunca podrán ser inferiores a las que venía recibiendo el trabajador en el puesto de origen.

2. La realización de trabajos de superior categoría, responderá a necesidades excepcionales y durará el tiempo mínimo imprescindible.

3. En los casos en que la asignación de funciones de superior categoría sea con motivo de una baja laboral por enfermedad, como consecuencia de una excedencia con reserva de puesto de trabajo o por suspensión del contrato de trabajo por desempeño de puestos de alta dirección, el tiempo de duración de dicha movilidad funcional será hasta el momento en que se incorpore definitivamente el trabajador en incapacidad temporal, o se incorpore el excedente o el trabajador que ha desempeñado el puesto de alta dirección a su puesto de trabajo.

4. En todas las demás cuestiones que puedan surgir en relación a la movilidad funcional se atenderá a lo previsto en el artículo 39 del estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 23. *Período de prueba.*

1. Se establece un periodo de prueba de seis meses para los trabajadores del grupo 1 y de tres meses para los trabajadores de los grupos 2 y 3.

## CAPÍTULO 4

### Jornada y horarios

#### Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo será de 1.657,5 horas para el año 2008.

Para los trabajadores con contratos temporales, la jornada será proporcional a la duración de su contrato.

Anualmente se procederá al establecimiento de la jornada de trabajo en el momento de elaborar el calendario laboral.

#### Artículo 25. *Calendario laboral.*

La distribución anual de los días de trabajo, los catorce festivos y otros días inhábiles se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual elabore la empresa, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de los centros de trabajo, antes del 15 de diciembre del año anterior.

#### Artículo 26. *Horario de trabajo.*

- Servicios centrales y almacén:

1. Para el personal de servicios centrales y almacén, la jornada de trabajo ordinaria se desarrollará de lunes a viernes.



2. El horario de cada trabajador será flexible y computable dentro del horario de apertura de dichos centros de trabajo de 07:45 a 19:00 estableciéndose con carácter general una permanencia obligatoria dentro del periodo comprendido entre las 09:00 y las 14:00 h.

Se establecerá una pausa para la comida entre las 14:00 y las 16:00 a elección del trabajador, pudiéndose acumular a esta pausa la de la mitad de jornada. En cualquier caso se computará como pausa de comida al menos 30 minutos.

3. Con carácter general el cómputo horario tendrá carácter mensual a efectos de control horario.

4. Los trabajadores de servicios centrales y almacén, tendrán derecho a una pausa de 20 minutos durante la jornada de trabajo que se disfrutará en horario de mañana, cuando la jornada continuada sea igual o superior a 5 horas, computable como de trabajo. La pausa será de 10 minutos si la jornada está comprendida entre 3 y 5 horas.

5. Estas pausas no son acumulables, salvo lo establecido para la pausa de comida y no se podrán disfrutar a primera ni a última hora de la mañana y no se podrán sustituir por una reducción en la jornada.

6. El horario para los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años, personas con discapacidad o a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y soliciten conciliar su vida personal, familiar y laboral será de 7:45 horas a 20:00 horas con presencia obligatoria de 10:00 horas a 13:00 horas.

7. Excepcionalmente la gerencia de SOTUR, S.A. podrá autorizar con carácter personal y temporal otras medidas adicionales de flexibilidad horaria.

b) Oficinas de información turística:

1. En las oficinas de turismo la jornada laboral ordinaria se realizará de lunes a domingo.

2. En la jornada laboral de las oficinas de turismo se distinguen dos temporadas:

Temporada baja: los meses de enero a junio y desde la tercera semana de septiembre a diciembre con excepción de la Semana Santa.

Temporada alta: los meses de julio y agosto, las dos primeras semanas de septiembre además de la semana santa y los puentes que se determinen por la dirección de la empresa.

3. El horario del personal de las oficinas de turismo será flexible y deberá cubrir el tiempo de apertura de la misma, que será el siguiente:

a) Temporada baja: de lunes a sábado de 9:30 a 14:00 h y de 16:00 a 19:00 h y domingos: 9:30 a 17:00 h.

b) Temporada alta: de lunes a domingo de 09:00 a 20:00 h.

4. SOTUR deberá facilitar a las oficinas de turismo el calendario laboral indicando los días festivos que serán puente y por tanto será temporada alta. En ese mismo calendario se fijarán los horarios del personal de cada una de las oficinas en función de la temporada y del número de personas que cubran el servicio.

5. El personal de las oficinas de turismo tendrá derecho a dos días de descanso semanal, que será una semana sábado y domingo y otra semana lunes y martes o jueves y viernes, quedando esto a elección de cada centro dependiendo de la afluencia de público, salvo en puentes, en los que los descansos quedarán condicionados a las necesidades del servicio, garantizando en todo caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de doce hora, y el disfrute de estos días de descanso dentro de un periodo de hasta catorce días.

Las oficinas que disponen de tres personas en plantilla harán turnos rotatorios para disfrutar un sábado y domingo cada dos semanas por persona.

6. Los trabajadores de las oficinas tendrán derecho a una pausa de 20 minutos durante la jornada de trabajo que se disfrutará en horario de mañana, cuando la jornada

continuada sea igual o superior a 5 horas, computable como de trabajo. La pausa será de 10 minutos si la jornada está comprendida entre 3 y 5 horas.

Estas pausas no son acumulables, no se podrán disfrutar a primera ni a última hora de la mañana y no se podrán sustituir por una reducción en la jornada.

c) Oficina de Madrid:

En la oficina de Madrid, la jornada laboral ordinaria, se desarrollará de lunes a viernes, con el siguiente horario:

1. De lunes a jueves de 8 a 15 horas y 17 a 19 horas.
2. Viernes de 8 a 15 horas.
3. De 15 de junio a 15 de septiembre, Semana Santa y Navidad de 8 a 15 horas.

d) Personal de eventos y actividades promocionales:

1. Por razones organizativas inherentes a la actividad de SOTUR, este personal distribuirá su jornada semanal de lunes a domingo, conforme al calendario de preparación y celebración de los eventos que se programen. En todo caso este tipo de excepciones a la jornada habitual de trabajo no debe implicar un exceso en el cómputo anual de la jornada ordinaria.

2. Por razón de las tareas a desarrollar por este colectivo de personal, deberán desplazarse al lugar donde se realizan las actividades promocionales o comerciales teniendo derecho a percibir las dietas y los gastos de desplazamiento que, en su caso, pudieran corresponder.

3. Este personal de eventos y actividades promocionales tendrá derecho a dos días de descanso semanal mínimo.

4. El descanso semanal deberá disfrutarse los días inmediatamente posteriores a la realización del evento. No obstante si por necesidades del servicio, esto no fuera posible, la gerencia podrá autorizar el disfrute de estos días de descanso durante las dos semanas inmediatamente posteriores.

#### Artículo 27. *Reducciones de jornada.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo un menor de 12 años, o con una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 %, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. En estos casos la disminución salarial corresponderá al tiempo proporcional de reducción.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

2. Con los mismos efectos salariales y de forma temporal, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar a su cargo hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El trabajador deberá presentar la documentación oficial que acredite dicha situación.

3. Se podrá solicitar una reducción de la jornada de hasta un 50% con la percepción de la totalidad de las retribuciones para atender el cuidado de un familiar hasta primer grado, cónyuge o pareja de hecho por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. El trabajador deberá presentar la documentación oficial que acredite dicha situación.

4. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La gerencia de SOTUR, S.A. podrá aportar posibles medidas adicionales de reducción de jornada con reducción proporcional de sus retribuciones para aquellas trabajadoras que hayan sido objeto de violencia de género.

## CAPÍTULO 5

### Vacaciones, permisos y licencias

#### Artículo 28. *Vacaciones anuales.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas de servicios centrales, almacén y oficina de Madrid serán de 24 días laborables por cada año completo de servicio o parte proporcional que corresponda al tiempo de servicios efectivos. En las oficinas de información turística, por las peculiares características de prestación del servicio, las vacaciones anuales serán de 53 días naturales, incluyendo fiestas locales y nacionales y la compensación correspondiente de los días 24 y 31 de diciembre.

2. Las vacaciones se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta la finalización del mes de enero siguiente. Excepcionalmente se podrá sobrepasar este límite temporal si el trabajador no ha podido disfrutar de las vacaciones por necesidades del servicio. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de las vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.

3. Las vacaciones anuales de servicios centrales, almacén y oficina de Madrid se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, en varios períodos, debiendo ser al menos uno de ellos de 10 días laborables siempre que los períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, correspondiendo la decisión a la gerencia.

Las oficinas de turismo podrán disfrutar las vacaciones en períodos de al menos 10 días naturales, y uno de ellos podrá ser en verano como máximo de 10 días naturales, compatibles todos ellos con las necesidades del servicio.

4. Las vacaciones serán consensuadas dentro de cada departamento y en caso de conflicto entre los trabajadores se tendrá en cuenta en primer lugar la conciliación de la vida personal y laboral y en segundo lugar la antigüedad en la empresa.

5. Como regla general el calendario provisional de vacaciones de verano deberá estar confeccionado antes del 31 de mayo de cada año y para las vacaciones restantes antes del 15 de octubre.

#### Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previa comunicación a la gerencia y posterior documentación podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio: quince días naturales cuyo disfrute deberá iniciarse, como muy tarde a partir del primer día laborable siguiente al del hecho generador.

A efectos de este permiso, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente. Tal circunstancia se acreditará mediante certificación expedida por el registro de parejas de hecho ó si se trata de entidades locales en las que no existiera tal registro, la nueva convivencia de hecho deberá ser acreditada por el respectivo ayuntamiento.

El trabajador que haya disfrutado de este permiso por su inscripción como pareja de hecho no podrá disfrutar posteriormente del permiso por matrimonio con la misma persona.

2. Por defunción:

2.1 Del cónyuge, pareja de hecho, hijos ó padres: cinco días laborables.

2.2 Del resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales o cinco si el fallecimiento se produce en distinta provincia de la de residencia del trabajador.

En cualquiera de los casos anteriores, si el fallecimiento se produce en el extranjero, el permiso será de siete días laborables.

Los días de permiso se computarán desde la fecha del fallecimiento o desde el inmediatamente posterior si el día del hecho causante el trabajador acudió a su puesto de trabajo.

3. Por accidente, intervención quirúrgica que no requiera hospitalización pero si reposo domiciliario, por enfermedad grave u hospitalización:

3.1 Del cónyuge, pareja de hecho, de hijos, de padres o parientes de primer grado por afinidad: tres días laborables o cuatro si el hecho causante se produce en localidad distinta de la de residencia del trabajador, en una distancia superior a 80 kilómetros.

3.2 De parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales o cuatro si el hecho causante se produce en localidad distinta de la de residencia del trabajador, en una distancia superior a 80 kilómetros.

En cualquiera de los casos anteriores, si el hecho causante se produce en el extranjero, el permiso será de siete días laborables.

4. Por nacimiento de hijo: el padre tendrá derecho a 4 días naturales de permiso retribuido a contar desde el día del nacimiento.

El mismo permiso retribuido se disfrutará por el padre en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a contar desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

5. Por lactancia de un hijo menor de doce meses: una hora diaria de ausencia del trabajo remunerada que podrá dividirse en dos fracciones. El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. La concreción horaria del permiso de lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen, previa solicitud en la que se acreditará la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de esta licencia.

Por voluntad del trabajador o trabajadora, esta reducción de jornada podrá sustituirse por una continuación del permiso por maternidad, de tiempo equivalente al total de las horas acumuladas por este permiso.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos o permanentes.

6. Traslado de domicilio: dos días y cuatro si el cambio de domicilio se produce a otro municipio.

7. Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello. La ausencia será debidamente acreditada por el servicio de salud o facultativo correspondiente.

8. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral: por el tiempo indispensable para su cumplimiento. Se entenderá por deber de carácter público o personal la asistencia a juzgados o tribunales de justicia, previa citación y el cumplimiento de los deberes de ciudadano derivado de una consulta electoral.

9. Concurrencia a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales así como para asistir a pruebas de acceso en las distintas administraciones públicas: El día de la celebración de las citadas pruebas o exámenes.

10. Días de Navidad: los días 24 y 31 de diciembre.

11. Asuntos particulares: seis días al año o la parte proporcional que corresponda por asuntos particulares, previa solicitud y autorización y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

12. Asistencia a cursos de formación promovidos por la empresa: el tiempo que dure el curso que deberá ser justificado con un certificado del centro de estudios donde se realice.

13. Para acudir a cursos y seminarios directamente relacionados con la actividad turística siempre que el servicio de las oficinas de turismo quede cubierto y la gerencia lo autorice. En caso de conflicto dentro del centro de trabajo se tendrá en cuenta la antigüedad y se realizará de modo rotatorio.

## Artículo 30. *Licencias no retribuidas.*

1. El personal que haya cumplido al menos dos años de servicios continuados podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. Su duración no podrá ser inferior a 15 días naturales o a 7 días naturales en el caso de que tal licencia venga motivada por enfermedad grave de hijo, cónyuge o pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, ni superior a tres meses cada dos años.

2. En el caso de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo al amparo de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996 de 15 de enero, del voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco, siendo el período máximo de disfrute de tres meses.

3. La concesión de ambas licencias estará supeditada a las necesidades del servicio.

4. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computarán a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador derecho a reserva de puesto al producirse su reincorporación.

## CAPÍTULO 6

### Suspensiones del contrato de trabajo

## Artículo 31. *Causas de suspensión del contrato de trabajo.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato en los siguientes casos:

- a) Por ejercicio de actividad de alta dirección en la empresa.
- b) Por privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- c) Excedencia forzosa.
- d) Excedencia voluntaria por interés particular.
- e) Maternidad, adopción y acogimiento.
- f) Incapacidad temporal e invalidez provisional, hasta la declaración de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.
- g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- h) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- i) Mutuo acuerdo de las partes.

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

## Artículo 32. *Suspensión por ejercicio de actividad de alta dirección en la empresa.*

1. Los trabajadores vinculados a SOTUR por una relación laboral común de carácter indefinido que promocionen en la empresa al ejercicio de actividades de alta dirección, en los términos definidos en el R.D. 1382/1985 de 1 de agosto, podrán optar por suspender la relación laboral en cuyo caso, al extinguirse la relación laboral especial, el trabajador podrá reanudar la relación laboral común de origen, salvo que la extinción del contrato especial de alta dirección se produzca por despido declarado procedente.

2. La opción de reanudar la relación laboral de origen deberá ejercerse de forma fehaciente en el plazo de 5 días naturales a partir de la extinción del contrato de alta dirección, debiendo producirse la reincorporación obligatoria en el puesto de trabajo reservado.

3. Las vacantes con reserva de puesto que se produzcan por la promoción al ejercicio de alta dirección podrán cubrirse mediante contratos de interinidad o asignación de funciones en los términos previstos en el presente convenio.

## Artículo 33. *Suspensión por privación de libertad.*

Mientras el trabajador se encuentre en situación de privación de libertad (incluidas la detención preventiva y la prisión provisional) y no exista sentencia condenatoria firme, tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo de 15 días desde la concesión de su libertad.

## Artículo 34. *Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial ó superior. En la misma situación de excedencia forzosa quedará el trabajador acogido al presente convenio que pase a ocupar puestos reservados a personal eventual de la administración pública o del sector público.

2. El reingreso al servicio activo habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo o extinción del contrato, promovándose a solicitud del trabajador. La no presentación de la solicitud en el plazo establecido determinará la baja definitiva del trabajador en la empresa.

## Artículo 35. *Excedencia voluntaria.*

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año al menos de antigüedad reconocida al servicio de SOTUR, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

2. El trabajador solicitante tendrá derecho únicamente a la excedencia voluntaria sin reserva de puesto, salvo que el trabajador llegue a un acuerdo con la empresa.

3. El periodo de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad, ni promoción, ni generará derecho económico alguno y sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Si finalizado el plazo de excedencia el trabajador no solicita el reingreso, causará baja definitiva en la empresa.

5. Excedencia por cuidado de hijo: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o desde la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrán fin al que se viniese disfrutando. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Mientras permanezcan en esta situación, los trabajadores tendrán derecho a un año de reserva de puesto y les será computado el tiempo que permanezcan en esta situación a efectos de antigüedad, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo. Transcurrido este plazo la reserva queda referida a un puesto de la misma categoría profesional.

La excedencia terminará por el agotamiento del período concedido (produciéndose el reingreso al día siguiente de la finalización del mismo); o bien por solicitud de reingreso anticipado del trabajador, en cuyo caso deberá notificar por escrito a la empresa la fecha de su reincorporación con una antelación mínima de 15 días.

La no presentación en el plazo de la solicitud de reingreso determinará el pase del trabajador a la situación de excedencia voluntaria por interés particular desde el día de vencimiento del plazo.

6. Excedencia por cuidado de un familiar: tendrán derecho a esta excedencia de duración no superior a tres años con períodos mínimos de permanencia de al menos seis

meses en caso de fraccionamiento, aquellos trabajadores fijos que acrediten la necesidad de atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Mientras permanezcan en esta situación, los trabajadores tendrán derecho a un año de reserva de puesto y les será computado el tiempo que permanezcan en esta situación a efectos de antigüedad, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo. Transcurrido este plazo la reserva queda referida a un puesto de la misma categoría profesional.

La excedencia terminará bien por solicitud de reingreso del trabajador, bien por fallecimiento o recuperación del familiar causante, en cuyo caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los 15 días siguientes a la defunción o recuperación.

La no presentación en el plazo de la solicitud de reingreso determinará el pase del trabajador a la situación de excedencia voluntaria por interés particular desde el día de vencimiento del plazo.

#### Artículo 36. *Maternidad, adopción y acogimiento.*

1. En el supuesto de maternidad biológica, la suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El disfrute se ajustará a la regulación contenida en los puntos 4 y 5 del artículo 48 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, contadas a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será igualmente de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de hijos mayores de seis años con discapacidad, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios competentes.

#### Artículo 37. *Liquidación de partes proporcionales.*

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia, la empresa vendrá obligada a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

## CAPÍTULO 7

### Retribuciones

#### Artículo 38: *Estructura salarial.*

1. Las retribuciones salariales del personal afectado por el presente convenio se configuran como la totalidad de percepciones económicas que recibe como contrapartida por la prestación profesional de sus servicios laborales.

2. Dichas retribuciones se estructuran en básicas y complementarias y se describen en los apartados posteriores.

3. Retribuciones básicas:

a) Salario base.

b) Complemento de nivel.

4. Retribuciones complementarias:
  - a) Personales:
    - a. Complemento de vinculación.
    - b. Complemento personal transitorio.
  - b) Funcionales:
    - a. Complemento de puesto de libre disposición.
    - b. Complemento de disponibilidad.
    - c. Complemento de uso de maquinaria.
    - d. Complemento de movilidad y trabajo en festivo.
    - e. Complemento oficinas de turismo.
    - f. Complemento de especial dedicación.
5. Pagas extraordinarias:

#### Artículo 39. *Retribuciones básicas.*

1. Las retribuciones básicas agrupan:
  - a) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador, fijada para la jornada completa de trabajo, en función de la categoría profesional en que está encuadrado. Su cuantía anual (incluidas las pagas extraordinarias) para 2008 es la que figura en el anexo III.
  - b) Complemento de nivel: es el que se determina en función del perfil funcional, nivel de cualificación y experiencia exigido para el desempeño de cada una de las funciones encuadradas para cada categoría, estando sujeto a evaluación continua del desempeño del puesto de trabajo y del nivel de cumplimiento de objetivos en el mismo. Su cuantía para 2008 es la que figura en el III.

#### Artículo 40. *Retribuciones complementarias.*

1. Complementos personales:
  - a) Complemento de vinculación: es la cantidad que percibe todo el personal por cada año de servicios reconocidos completos. Se reconocerá un complemento de antigüedad que se fija en un 1,38 % sobre las retribuciones básicas por cada año de trabajo con un máximo de 19 años. La cuantía resultante se abonará en catorce (14) pagas.
  - b) Complemento personal transitorio: es la cantidad económica fijada al objeto de respetar las condiciones económicas consolidadas de los trabajadores de SOTUR antes de la entrada en vigor del presente convenio así como de acuerdo con las modificaciones producidas como consecuencia de la variación de la estructura orgánica de la empresa adaptada al acuerdo del consejo de administración de SOTUR de fecha 23/07/08. Este complemento será absorbible con incrementos salariales derivados de cambios de categoría profesional o por pasar a ocupar puestos de libre disposición.
2. Complementos funcionales: Los complementos funcionales tienen carácter no consolidable, de forma que únicamente se percibirán mientras se esté desempeñando la prestación laboral en las condiciones que lo motivan y siempre que retribuyan condiciones no incluidas en la propia naturaleza del puesto de trabajo a desempeñar en los términos para los que el trabajador ha sido contratado.

#### Artículo 41. *Complemento de puesto de libre disposición.*

1. Mediante este complemento, consolidable en los términos recogidos más adelante, se retribuye a aquellos trabajadores que ocupan los puestos de libre disposición: jefes de unidad y jefes de departamento.
2. Se establecen cinco niveles de complemento cuya cuantía será:
  - Nivel 1: 14.500 Euros/año abonados en 14 pagas.
  - Nivel 2: 13.500 Euros/año abonados en 14 pagas.



Nivel 3: 11.000 Euros/año abonados en 14 pagas.

Nivel 4: 8.000 Euros/año abonados en 14 pagas.

Nivel 5: 5.000 Euros/año abonados en 14 pagas.

La asignación de estos complementos a cada uno de los Jefes de Unidad, jefes de Departamento se realizará por el Gerente de la Sociedad.

3. Estos complementos de puesto de libre disposición serán consolidables en los siguientes términos:

a) Los trabajadores que cesen en un puesto de libre disposición, en el que hayan permanecido un mínimo de seis meses, volverán al nivel del que partieron antes de su designación, conservando un 20% del complemento que venían recibiendo mientras ocupaban dicho puesto de libre disposición.

b) Dicho porcentaje de consolidación se incrementará en un tres por ciento por cada año o parte proporcional, a partir del sexto mes que permanezca en dicho puesto de libre disposición.

Se ajustará la nueva retribución a percibir, a la escala de niveles que esté vigente en el momento del cese ajustándose al nivel más próximo por encima a la cantidad que resulte de sumar a las retribuciones básicas el complemento de puesto de libre disposición consolidado. Si el salario resultante fuera superior al asignado al nivel 1, la diferencia se recogerá en un complemento personal.

4. Este complemento de puesto de libre disposición es incompatible con el resto de complementos funcionales.

#### Artículo 42. *Complemento de disponibilidad.*

1. Mediante este complemento, absorbible y no consolidable, se retribuye a aquellos trabajadores, que debido a las funciones que tienen encomendadas, desarrollan su trabajo en horario de mañana y tarde obligatorio con una mayor disponibilidad horaria y una prolongación habitual de su jornada.

2. La cuantía fija anual de este complemento será de 2.100 € abonados en 14 pagas.

3. Este complemento se dejará de abonar, si como consecuencia de la modificación de las circunstancias de trabajo, el trabajador ya no tuviera que desarrollar su trabajo en horario partido obligatorio y/o prolongar su jornada habitual.

#### Artículo 43. *Complemento de uso de maquinaria.*

1. Mediante este complemento, absorbible y no consolidable, se retribuye a aquellos trabajadores que debido a las funciones que tienen encomendadas, desarrollan su trabajo de forma habitual utilizando maquinaria y vehículos industriales que requieren una cualificación especial para su manejo.

2. La cuantía fija anual de este complemento será de 1.050 € abonados en 14 pagas.

3. Este complemento se dejará de abonar, si como consecuencia de la modificación de las circunstancias de trabajo, el trabajador ya no tuviera que hacer uso de la maquinaria y vehículos industriales.

#### Artículo 44. *Complemento de movilidad y trabajo en festivo.*

1. Mediante este complemento, absorbible y no consolidable, se retribuye a aquellos trabajadores que debido a las funciones que tienen encomendadas, desarrollan su jornada laboral en un alto porcentaje del cómputo anual de horas fuera de su centro de trabajo y en localidad distinta de la que constituye su residencia habitual, en jornadas, ferias, acciones comerciales, eventos, etc.

2. La cuantía de este complemento será de 50 euros diarios por cada día que efectivamente el trabajador permanezca desplazado fuera del municipio de su centro de trabajo ejerciendo las funciones que se señalan en el apartado anterior. La autorización

para la percepción de dicho complemento se realizará con carácter previo al evento por la gerencia de la sociedad. Podrá ser sustituido por días de vacaciones a voluntad del trabajador. A estos efectos, el trabajador disfrutará de un día de vacaciones por día laborable trabajado, o de un día y medio de vacaciones si el trabajo se efectuó en fin de semana o festivo.

3. El abono de este complemento será efectivo en la nómina del mes siguiente en el que se haya realizado el trabajo que lo generó.

4. Este complemento se dejará de abonar, si como consecuencia de la modificación de las circunstancias de trabajo, el trabajador ya no tuviera que realizar sus funciones fuera del centro de trabajo o en localidades distintas de las que constituyan su residencia habitual.

#### Artículo 45. *Complemento oficinas de turismo.*

1. Este complemento absorbible y no consolidable retribuye al personal que desempeña su trabajo en las oficinas de turismo y cuya jornada laboral se desarrolla de cara al público en jornada laboral de lunes a domingo.

2. La cuantía fija anual de este complemento será de 1.400 € abonados en 14 pagas.

3. Este complemento se dejará de abonar, si como consecuencia de la modificación de las circunstancias de trabajo, el trabajador ya no tuviera que realizar sus funciones en la oficina de turismo.

#### Artículo 46. *Complemento de especial dedicación.*

1. Este complemento absorbible y no consolidable retribuye a aquellos trabajadores que por causa de las funciones que realizan deban tener especial dedicación y disponibilidad horaria, tanto en días laborables como en fines de semana. Supone no solo disponibilidad horaria sino una especial dedicación y responsabilidad de forma habitual.

2. La cuantía fija anual de este complemento será de 4.600 € abonados en 14 pagas.

3. Este complemento se dejará de abonar, si como consecuencia de la modificación de las circunstancias de trabajo, el trabajador ya no tuviera que realizar estas funciones.

4. Este complemento podrá tener carácter acumulable con el complemento de movilidad y trabajo en festivos.

#### Artículo 47. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año de un importe equivalente a una mensualidad de sus retribuciones básicas y complementarias. Se abonarán en los meses de junio y diciembre. Los trabajadores que se incorporen o cesen durante el transcurso de la vigencia del presente convenio, tendrán derecho a las partes proporcionales correspondientes a dichas pagas. El devengo de las pagas extraordinarias será semestral.

#### Artículo 48. *Horas extraordinarias.*

1. En lo que respecta a las horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su suspensión inmediata. No obstante y en aquellos supuestos en los que se efectúen debido a las necesidades del servicio, y se realicen en las jornadas comprendidas de lunes a viernes se compensarán de alguna de las siguientes formas:

a) La compensación en tiempo, con una equivalencia de 1 hora por cada hora extra trabajada. Las compensaciones así originadas podrán acumularse en días completos de descanso a elección del trabajador o aplicarse a reducciones de jornada diaria durante el mes en curso y los dos meses siguientes.

Estas compensaciones de horas extraordinarias deberán disfrutarse dentro del año natural y las generadas durante los meses de noviembre y diciembre podrán compensarse durante el primer trimestre del año siguiente.

b) La compensación económica en una equivalencia del valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias que hayan de ser retribuidas se abonarán en la nómina del mes siguiente en el que se hayan producido.

2. Cuando por necesidades del servicio, el trabajador que no ocupe puestos de trabajo cuyo cometido se preste habitualmente en fin de semana y deba prestar sus servicios en fines de semana o días festivos, percibirá una compensación económica equivalente a hora y media por cada hora trabajada o su equivalente en descanso.

3. En caso de compensar económicamente el trabajo en día festivo, el día laborable siguiente el trabajador deberá cumplir con su horario habitual de trabajo.

4. En todos los casos, la realización de horas extras deberá ser autorizada por la gerencia de la empresa, previa propuesta por el Jefe de Unidad de la necesaria realización de aquellas.

#### Artículo 49. *Desplazamientos y dietas.*

1. Los trabajadores de SOTUR que por necesidades del servicio deban realizar viajes o desplazamientos que les obligue a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera de su domicilio, y en todo caso en municipio diferente al del lugar de trabajo, tendrán derecho a la financiación de los gastos derivados del ejercicio de sus deberes.

2. El importe de las dietas asciende, a partir de la fecha de entrada en vigor señalada en el Artículo 3.1.b) del presente convenio, a:

a) Dietas nacionales:

Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor, las siguientes:

- i. Por gastos de estancia, los que se justifiquen.
- ii. Por gastos de manutención, 53,34 € diarios.

Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor, la asignación para gastos de manutención es de 26,67 euros.

Dietas internacionales:

Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor, las siguientes:

- i. Por gastos de estancia los que se justifiquen.
- ii. Por gastos de manutención, 91,35 € diarios.

Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor, la asignación para gastos de manutención es de 48,08 euros.

3. El trabajador que deba realizar desplazamientos optará por el uso del vehículo de empresa, el uso del transporte público o el alquiler de un vehículo previa autorización por la empresa. No obstante, si por razones del servicio el desplazamiento tuviera que ser en vehículo particular se abonarán los gastos a razón de 0,19 €/kilómetro.

4. SOTUR, se encargará de la reserva y pago del transporte y del alojamiento en los supuestos en los que se tenga que pernoctar fuera del domicilio habitual.

5. A petición del personal, SOTUR podrá entregar cantidades a cuenta de los gastos referidos en los apartados anteriores por el importe previsto. Dichos anticipos deberán ser justificados en un plazo no superior a 15 días hábiles desde su entrega. En ningún caso podrá concederse un nuevo anticipo hasta la justificación documental del anterior, y el abono del importe restante.

6. La actualización de los anteriores importes se efectuará conforme a la normativa del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Artículo 50. *Retribuciones durante los periodos de incapacidad temporal y otros.*

En los casos de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, la empresa vendrá obligada a abonar a los trabajadores en dicha situación la cantidad necesaria hasta completar el 100 % de la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias personales, mientras permanezcan en estas situaciones y desde el primer día de las mismas.

Artículo 51. *Liquidación y pago.*

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco últimos días laborables del mes, salvo la correspondiente al mes de diciembre, que se hará efectiva antes del 24 del mencionado mes.

Artículo 52. *Revisión salarial.*

Las retribuciones básicas y complementarias se actualizarán anualmente, con efectos el 1 de enero de cada año, conforme a las normas aplicadas para el personal que presta servicios para el sector público de la comunidad de Castilla y León. En el caso de que se aprobaran medidas de actualización de las retribuciones específicas para el sector público de la comunidad de Castilla y León, éstas se aplicarán en términos equivalentes a su propia regulación.

## CAPÍTULO 8

### Asistencia y acción social

Artículo 53. *Anticipos salariales.*

Dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, todos los trabajadores fijos en activo afectados por el presente convenio tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100 % de su salario líquido correspondiente a tres meses, siempre que no se prevea la finalización de la relación contractual antes del mencionado plazo. Dicho anticipo deberá ser compensado como máximo en los seis meses siguiente al mes en que sea solicitado.

Artículo 54. *Seguro de accidentes e invalidez.*

SOTUR mantendrá suscrita a favor de sus trabajadores una póliza de seguro de accidentes para la cobertura de riesgos por fallecimiento e invalidez permanente absoluta o total por enfermedad profesional o accidente, con un capital asegurado de 120.202,42 €.

Artículo 55. *Formación del personal.*

1. SOTUR consciente de la importancia de la formación profesional del personal, realizará en colaboración con los representantes de los trabajadores, un plan de formación profesional que se presentará durante el primer trimestre de cada año.

2. La formación tendrá como objetivos generales:

a) La adaptación de trabajadores a las nuevas características de trabajo por la introducción de nuevas prácticas, técnicas o tecnológicas, cambios en la legislación vigente, etc.

b) El perfeccionamiento y la ampliación de conocimientos para mejorar la eficacia, productividad y calidad del trabajo a desarrollar.

c) La adquisición de nuevos conocimientos que permitan optar a desarrollar su trabajo en otros puestos.

2. Los trabajadores que tengan interés en acudir a cursos de formación relacionados con su ámbito de trabajo, organizados por entidades ó instituciones ajenas a SOTUR, cuyo desarrollo coincida con la jornada laboral, deberán solicitarlo por escrito a la gerencia que, podrá conceder un permiso de formación así como proveer las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudio, matrículas, dietas de viaje, etc. siempre que esta formación redunde en beneficio de la empresa.

3. Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo y familiar.

4. El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por la empresa para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de ese horario.

## CAPÍTULO 9

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 56. *Derecho a la salud.*

1. SOTUR está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo.

2. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

3. Ningún trabajador está obligado a realizar un trabajo que sepa que no es seguro o que pone en peligro su salud, siendo su cooperación en la detección de riesgos y en su control, debiendo informar inmediatamente de cualquier situación que vaya más allá de su capacidad o autoridad para corregirla.

4. SOTUR proporcionará todos los recursos necesarios para que la seguridad y salud de sus trabajadores alcancen los niveles más altos.

#### Artículo 57. *Planificación de actividades.*

La política de seguridad e higiene se realizará anualmente a través de un plan de organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

#### Artículo 58. *Elementos de protección individual.*

1. Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de seguridad y salud laboral.

2. Al personal que realice labores en el almacén de SOTUR se le dotará anualmente de vestuario, estando el trabajador obligado a su uso.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que incluirá revisión oftalmológica, cardiológica y ginecológica a las trabajadoras que lo soliciten.

4. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

## CAPÍTULO 10

### Régimen disciplinario

#### Artículo 59. *Facultad sancionadora.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma, previa comunicación a los representantes de los trabajadores de las graves o muy graves.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

#### Artículo 60. *Clase de faltas.*

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

#### Artículo 61. *Faltas leves.*

Serán faltas leves, entre otras, las siguientes:

- a) La falta de respeto a compañeros, subordinados o superiores.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- e) La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

#### Artículo 62. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

- a) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b) Las desconsideraciones e incorrecciones con el público en el ejercicio del trabajo.
- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno a tres días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- h) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- i) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- j) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- k) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

- l) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.
- m) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- n) El empleo de recursos materiales o humanos para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.
- o) El mobbing.

#### Artículo 63. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informes del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- e) La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- f) El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibles.
- g) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.
- h) La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- i) Las ofensas físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.
- j) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
- k) El acoso sexual.
- l) La embriaguez habitual o toxicomanía.

#### Artículo 64. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna por un período de uno a dos años.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

#### Artículo 65. *Procedimiento.*

Corresponde a la gerencia de la empresa o persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones.

Para la imposición de sanciones graves y muy graves se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Tras la constatación por la dirección de la empresa de la comisión de faltas graves y muy graves, y si para esclarecer los hechos, fuera necesaria la instrucción de expediente, la gerencia nombrará un instructor del expediente.

2. El instructor del expediente, o la dirección en el caso de que el nombramiento de éste no fuera necesario, elaborará en el plazo de 5 días hábiles un pliego de cargos con expresión de los hechos imputados, las faltas cometidas y la posible sanción aplicable, recabándose para ello cualquier información que se estime necesaria.

3. El infractor dispondrá de un plazo de 5 días hábiles, contados desde la notificación del pliego de cargos para realizar alegaciones. Y tendrá derecho a una audiencia con la dirección de la empresa, en la que estarán presentes los representantes de los trabajadores.

4. En el plazo de cinco días hábiles desde la presentación de las alegaciones, el instructor formulará una propuesta de resolución fijando los hechos, la valoración de los mismos y la determinación de la falta que se estima cometida, la responsabilidad del trabajador y, en su caso, la sanción a imponer, y dará traslado de la misma a la dirección de la empresa. En el caso de que no hubiera sido nombrado instructor, se seguirá el trámite especificado en el punto siguiente.

5. La dirección de la empresa dictará una resolución definitiva en el plazo de diez días hábiles desde el traslado de la propuesta de resolución o, en su caso, desde la presentación de las alegaciones o la celebración de la audiencia.

6. Las sanciones que se impongan se anotarán en el expediente personal del trabajador. Su cancelación se producirá automáticamente transcurridos seis meses para faltas leves, dos años para faltas graves y seis años para faltas muy graves desde el cumplimiento de la sanción.

#### Artículo 66. *Prescripción de las faltas.*

1. Las faltas leves prescribirán a los 10 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, al mes de haberse producido.

2. Las faltas graves prescribirán a los 20 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de haberse producido.

3. Las faltas muy graves prescribirán a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

## CAPÍTULO 11

### Mejoras sociales

#### Artículo 67. *Plan de previsión social empresarial.*

La empresa suscribirá un plan de previsión social para cada uno de los trabajadores con relación laboral, que en cada momento estén prestando servicios en la sociedad y que tengan una antigüedad mínima en la misma de tres meses, por una cuantía de 40 € mensuales actualizables cada dos años en los mismos términos establecidos para la revisión del salario.

#### Disposición adicional primera. *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas cuestiones no recogidas en el presente convenio colectivo será de aplicación el 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, así como el resto de normativa aplicable.



Disposición final primera. *Pacto derogatorio.*

El presente convenio colectivo, dentro de su ámbito, deroga y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de entrada en vigor, al anterior convenio colectivo provincial de la «Sociedad de Promoción del Turismo de Castilla y León (SOTUR), S.A.», suscrito con fecha 23 de diciembre de 2004, publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid» de fecha 22 de febrero de 2005, por Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, de fecha 1 de febrero de 2005, y su modificación publicada con fecha 12 de febrero de 2007.

Valladolid, 29 de septiembre de 2008.–La Consejera Delegada de SOTUR, Rosa Urbón Izquierdo.–Las Representantes de los Trabajadores, María Sanz Martín y Patricia Orihuela Villameriel.

### ANEXO I

#### Categorías profesionales

Categorías profesionales I Convenio Colectivo	Nuevas categorías profesionales
Grupo I: Jefe de División. Jefe de Departamento.	Grupo 1: Titulados.
Grupo II: Jefe de Área. Técnico Especialista.	
Grupo III: Encargado de Almacén. Administrativo.	Grupo 2: Ayudantes.
Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Almacén.	Grupo 3: Auxiliares Adjuntos.

### ANEXO II

#### Relación de puestos de trabajo

Categorías profesionales	Puesto de Trabajo
Grupo 1: Titulados.	Jefe de Unidad. Jefe de Departamento. Técnico. Técnico de Oficina de Turismo.
Grupo 2: Ayudantes.	Ayudante técnico. Ayudante de administración. Ayudante Técnico de Oficina de Turismo. Ayudante de Dirección. Encargado de Almacén.
Grupo 3: Auxiliares Adjuntos.	Conductor/a-Ordenanza. Auxiliar de almacén. Auxiliar administrativo.

## ANEXO III

## Retribuciones económicas

Grupo	Categorías	Niveles	Retribuciones básicas	Salario base	Complemento nivel
Grupo 1	Titulados.	1	44.520	22.200	22.320
		2	42.000	22.200	19.800
		3	39.200	22.200	17.000
		4	36.750	22.200	14.550
		5	34.090	22.200	11.890
		6	31.710	22.200	9.510
		7	29.540	22.200	7.340
		8	28.070	22.200	5.870
		9	26.600	22.200	4.400
		10	24.600	22.200	2.400
		11	22.200	22.200	
Grupo 2	Ayudantes.	1	27.700	15.500	12.200
		2	25.500	15.500	10.000
		3	23.800	15.500	8.300
		4	21.500	15.500	6.000
		5	20.860	15.500	5.360
		6	20.000	15.500	4.500
		7	19.180	15.500	3.680
		8	17.500	15.500	2.000
		9	15.500	15.500	
Grupo 3	Auxiliares Adjuntos.	1	22.500	14.000	8.500
		2	21.500	14.000	7.500
		3	19.600	14.000	5.600
		4	17.500	14.000	3.500
		5	14.000	14.000	