

---

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Convenio Colectivo Laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes 2004-2006

## CAPÍTULO I.

### Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Principios generales

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

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

#### Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las agencias de viajes radicadas en territorio Español y podrán ser negociados a nivel autonómico y/o provincial los aspectos que expresamente se indican en el mismo con las limitaciones señaladas en el párrafo tercero del [Art. 84](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995. 997\)](#) .

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios Colectivos de ámbito inferior.

Estos últimos no podrán contener previsiones que para los trabajadores sean menos favorables que las establecidas en este Convenio, apreciadas en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

En todo caso tendrán el carácter de mínimos de derecho necesario, a los efectos previstos en el Art. 3-3 del Estatuto de los Trabajadores, las previsiones del presente convenio contenidas en el Art. 15, relativo a jornada de trabajo efectivo anual, y Art. 24 relativo a salario base mínimo anual. A fin de comparar los niveles retributivos señalados en el Art. 24 con los previstos en los correspondientes Convenios de ámbito inferior, se computarán anualmente tanto las cantidades percibidas por el trabajador por el concepto de salario base como las percibidas en concepto de complementos de cantidad (excluidas horas extraordinarias), de calidad o funcionales que eventualmente puedan percibir y que no vengan previstas en el presente Convenio.

#### Artículo 3. Ámbito personal

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas citadas en el artículo anterior en la fecha de firma del mismo, con exclusión, en todo caso, del personal a que se refiere el Artículo 2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO II.

### Vigencia y duración

#### Artículo 4. Entrada en vigor

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, todo ello sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Los conceptos retributivos de carácter salarial tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2004.

#### Artículo 5. Duración y denuncia

---

La vigencia de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2006 o hasta la finalización de vigencia conforme a lo estipulado en la Disposición Transitoria Octava del presente Convenio.

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

La denuncia, en su caso, deberá producirse antes del 30 de noviembre de 2006 o en los meses de noviembre de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

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

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

### CAPÍTULO III. Grupos profesionales

#### Artículo 6. Niveles profesionales

Los trabajadores de las agencias de viajes, afectados por este Convenio, se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones. Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que entrañan, sucesivamente, según los niveles respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la empresa.

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

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

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

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

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

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

#### Grupo I: Mandos

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

Se adscriben: Jefe Superior (3) y Titulado Superior (1).

---

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

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

Se adscriben: Jefe de 1ª (3), Jefe de 2ª (3), Titulado Auxiliar (2), Cajero con firma (3), Analista de Sistemas (3) y Analista Programador (3).

#### Grupo II: Técnicos

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

Se adscriben: Oficial 1ª (5), Cajero sin firma (5), Taquimecanógrafos/as (con idiomas extranjeros) (5), Telefonista/Recepcionista con dos o más idiomas extranjeros (5), Traductor intérprete con dos o más idiomas extranjeros y dedicación exclusiva a esta función (5), Promotor 1ª (5), Técnico de Ventas (5), Guías de Turismo (5) y Conductores de Autocares y Autobuses (5).

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

Se adscriben: Oficial 2ª (5), Taquimecanógrafos/as y Telefonistas/Recepcionistas con un idioma extranjero (5), Traductores intérpretes con un idioma extranjero y dedicación exclusiva a esta función (5), Promotor (5), Técnico Auxiliar Comercial (5), Transferista intérprete (5) y Conductores no incluidos en el nivel 3 (5).

#### Grupo III: Auxiliares

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

Se adscriben: Auxiliares (7), Telefonista (7), Ordenanza (6), Conserje (6), Personal de Limpieza (10), Mozos (10), Asistentes de Grupos Turísticos (7) y Motoristas (7).

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

No se podrá contratar para este nivel, pero sí para los restantes conforme a la Legislación vigente en cada momento, a trabajadores con titulación superior de estudios de Turismo expedida por Organismo Docente Autorizado.

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

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

### CAPÍTULO IV.

#### Contrataciones y ascensos

##### Artículo 7. Admisión de nuevo personal

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de

los trabajadores, así como de los resultados de la selección con la antelación suficiente a la admisión del nuevo personal o cobertura de las vacantes.

Cuando existan plazas vacantes y éstas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tabloneros de anuncios, y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con suficiente antelación.

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

#### Artículo 8. Contratación y finiquitos

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

A efectos de lo dispuesto en la [Ley 2/1991 \(RCL 1991, 39\)](#) se entenderá por datos que afectan a la intimidad personal del trabajador aquellos que referidos a su persona no tengan relevancia alguna respecto de la relación laboral. Se entiende por representantes legales los Comités de Empresa y Delegados de Personal. La copia básica consistirá en una fotocopia íntegra del contrato en la que se suprimirán aquellos datos que afecten a la intimidad personal del trabajador.

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

El período de prueba habrá de ser pactado por escrito y será de seis meses para los técnicos titulados que desarrollen efectivamente dichas funciones, y para el resto de los trabajadores, de dos meses (o tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores). Para los trabajadores no cualificados, aprendices y los adscritos al nivel seis, el período de prueba se reducirá a un mes.

En materia de contrato para la formación, su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años, regulándose por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo. Si el contrato para la formación se hubiera concertado por un período inferior a 3 años, las partes podrán acordar prórrogas, según la normativa vigente. La duración total del contrato, sumado período inicial y prórrogas no podrá ser superior a 3 años. Por lo que se refiere a la limitación del número de contratos para la formación que las empresas podrán contratar se estará a la escala prevista en el [Art. 7 del Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo \(RCL 1998, 943\)](#).

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

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

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

---

## Artículo 9. Contrato para servicio determinado y contrato eventual por circunstancias de la producción

### Disposiciones Generales. 1.

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

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

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

### Contrato para Servicio Determinado. 2.

A los efectos de lo dispuesto en el [Art. 15-1-a\)](#) del Estatuto de los Trabajadores se entenderán como trabajos o tareas con sustantividad propia, además de los generales contemplados en la normativa vigente, los siguientes:

Ferías o Congresos, durante su preparación, ejecución y a) seguimiento.

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

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

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

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

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

Podrá utilizarse esta modalidad contractual cuando se dé una acumulación de tareas o exceso de pedidos, en uso del [RD 2720/1998, de 18 de diciembre \(RCL 1999, 45\)](#) o norma que la sustituya.

La duración máxima de este contrato será:

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

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

A efectos de cómputo de contratos temporales se excluirán los suscritos con trabajadores minusválidos, los suscritos con trabajadores mayores de 45 años, los suscritos con trabajadores desempleados de

larga duración, los de interinidad, los de anticipación de la edad de jubilación a los 64 años y aquellos formalizados para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

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

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

#### Artículo 10. Trabajos de categoría superior

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

#### Artículo 11. Ascensos

Procedimiento de ascensos y cobertura de vacantes. A)

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

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

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

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

Puesto de trabajo vacante, nivel profesional y categoría.

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

Pruebas y sistema de selección, teóricas y prácticas.

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

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

---

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

Las pruebas se desarrollarán en presencia del Tribunal de selección, que por mayoría decidirá qué trabajador/trabajadores reúnen las condiciones objetivas para promocionar o, si ninguno de los candidatos reúne las condiciones objetivas precisas, declarará el concurso desierto.

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

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

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

Las previsiones contenidas en los 5. [Arts. 7](#) y 11 del Convenio Colectivo no serán de aplicación a la selección de los trabajadores de los niveles 1 y 2, de conformidad con lo señalado en el párrafo 4º del Art. 6 del Convenio.

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

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

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

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

Promoción profesional y económica nivel 6. B)

Exclusivamente para los trabajadores adscritos al Nivel 6 en las categorías de «Ayudantes Administrativos y Comerciales» y «Asistentes», se establece un sistema de promoción profesional, en base a la existencia de varios subniveles y que operará de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los contenidos teórico-prácticos del certificado de profesionalidad de empleado de Agencia de Viajes del [Real Decreto 300/1996, de 23 de febrero de 1996 \(RCL 1996, 1190\)](#), y en especial, reservas y seguimiento de la gestión de grupos e interpretación de cotizaciones y tarifas complejas.

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

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

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

Siendo «N» la diferencia de salario base entre el nivel 5 y el nivel 6 previstas en cada momento en el Art. 24 del Convenio Colectivo.

Año 2004:

Subnivel 1: 500,26 €

Subnivel 2: 637,52 €

Subnivel 3: 706,16 €

---

Año 2005:

Subnivel 1: 511,47 €

Subnivel 2: 651,80 €

Subnivel 3: 721,98 €

Año 2006:

Las tablas salariales correspondientes al año 2006, serán establecidas en Comisión Mixta Paritaria una vez sea publicado por el Gobierno el IPC previsto para dicho año, el cual será incrementado en un 14% sobre dicho IPC previsto con revisión salarial.

#### Artículo 12. Dimisiones

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

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

#### Artículo 13. Movilidad geográfica

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

Que no sea necesaria su presencia en el Centro de Trabajo de procedencia.

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

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

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

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

En todos los supuestos de traslados forzosos, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores y con carácter previo, su decisión. En lo demás se observarán los requisitos establecidos en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

---

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

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

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

#### Artículo 14. Permutas

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

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

### CAPÍTULO V.

Jornada, horario, descansos, vacaciones, licencias y traslados

#### Artículo 15. Jornada y horario

La jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientos cincuenta y dos horas (1.752) de trabajo efectivo, en cómputo anual.

El descanso entre jornadas será al menos de doce horas.

El descanso mínimo semanal se disfrutará, como regla general, el día completo del domingo y el resto, en el sábado anterior o lunes siguiente, respetando la jornada ordinaria anual. No obstante esta regla general, se considerará tiempo de trabajo ordinario en los servicios receptivos de las agencias de viajes, dichos días, así como los festivos, para aquellos servicios en que razones organizativas o productivas así lo exijan. En estos casos el trabajador tendrá derecho al descanso compensatorio equivalente. Igual régimen se aplicará a los centros de trabajo situados en grandes superficies comerciales, zonas de especial interés turístico y en las épocas del año en las que se produzca un aumento coyuntural o estacional de la demanda de servicios turísticos.

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

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

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

#### Artículo 16. Trabajo nocturno

Se fija un plus de trabajo nocturno de un 30 por 100 del salario base más antigüedad. Con independencia y respecto a lo previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con el plus de

trabajo nocturno previsto en este artículo, el tiempo de trabajo comprendido entre las veintidós horas y las siete horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno de veintidós horas a siete horas fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquél exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario parcial o totalmente nocturno.

#### Artículo 17. Horas extraordinarias

Se consideran tales las de trabajo efectivo que excedan de la jornada ordinaria anual de trabajo vigente en cada momento a tenor del Art. 15 del presente Convenio Colectivo.

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

Horas extraordinarias habituales: supresión. 1)

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

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

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

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

#### Artículo 18. Vacaciones

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

Sin modificación del número de horas anuales de trabajo efectivo recogidas en este Convenio (1.752 h), las empresas concederán un día adicional de vacaciones en el año 2005 (31) y otro en el año 2006 (31). La forma de disfrutar estos días se efectuará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, pudiendo excluirse del mismo el período de temporada alta. Este párrafo tiene carácter obligatorio y tendrá la misma duración que el Convenio Colectivo.

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

---

La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

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

No se computarán como disfrutados los días festivos que coincidan con el período total de vacaciones anuales, debiendo acumularse su descanso al período vacacional.

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

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

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

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

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

#### Artículo 19. Licencias y permisos

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

Matrimonio: 16 días naturales. a)

Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer b) grado: 6 días naturales.

Fallecimiento de hermanos: 3 días naturales. c)

Fallecimiento de abuelos: 2 días naturales. d)

Enfermedad grave de cónyuge, ascendientes o descendientes en e) primer grado: 6 días naturales. En caso de enfermedad grave de abuelo y hermano: 2 días naturales.

Nacimiento de hijo: 5 días naturales. f)

Para el cumplimiento de deberes públicos: el tiempo g) indispensable.

Exámenes para la obtención de un título académico: el tiempo h) indispensable con un límite de 10 días retribuidos al año.

Cambio de domicilio: por traslado de domicilio habitual, cuando i) el mismo esté dentro de la misma localidad de residencia, 1 día. En el caso de que dicho traslado se realice fuera de la localidad de residencia, 2 días.

Por lactancia de hijos: los fijados legalmente. Se establece la j) posibilidad de acumular el tiempo de lactancia en días completos, a opción de la trabajadora, como continuación a la baja maternal.

---

Por razones de guarda legal de menores de 6 años o disminuidos k) físicos o psíquicos, de acuerdo con los términos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

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

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

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

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

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

#### Artículo 20. Permisos sin sueldo

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

#### Artículo 21. Licencias no retribuidas

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

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 [Art. 45.1 a\)](#) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 22. Suspensiones y excedencias

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

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo superior a dos años e inferior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por los representantes de los trabajadores. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

Falta de personal. a)

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

---

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

Destinar el tiempo de la excedencia para incorporarse a otra d) 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 de trabajo en la empresa.

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

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

La incorporación, en ambos casos, deberá producirse dentro del mes siguiente a contar desde la fecha de extinción de dicha situación, siempre que se haya comunicado el reingreso por escrito con al menos un mes de antelación a su vencimiento, entendiéndose, en caso contrario, el desistimiento y dimisión del trabajador. En sendas situaciones, cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

Suspensiones: B)

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

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

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

CAPÍTULO VI.  
Retribuciones

---

#### Artículo 23. Estructura salarial

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

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Paga de Marzo.

Plus Transporte.

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

#### Artículo 24. Salario base

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

Año 2004:

Nivel de responsabilidad número 1: 1.084,67 €

Nivel de responsabilidad número 2: 1.050,74 €

Nivel de responsabilidad número 3: 949,04 €

Nivel de responsabilidad número 4: 915,13 €

Nivel de responsabilidad número 5: 774,79 €

Nivel de responsabilidad número 6: 500,26 €

Año 2005:

Nivel de responsabilidad número 1: 1.108,97 €

Nivel de responsabilidad número 2: 1.074,28 €

Nivel de responsabilidad número 3: 970,30 €

Nivel de responsabilidad número 4: 935,63 €

Nivel de responsabilidad número 5: 792,15 €

Nivel de responsabilidad número 6: 511,47 €

Año 2006:

Las tablas salariales correspondientes al año 2006, serán establecidas en Comisión Mixta Paritaria una vez sea publicado por el Gobierno el IPC previsto para dicho año, el cual será incrementado en un 14% sobre dicho IPC previsto con revisión salarial.

---

Las retribuciones fijadas para el año 2004 se han calculado incrementando las fijadas para el año 2003 en el IPC real a nivel nacional para el año 2004 (3,2%) más el 10% del IPC previsto (0,2%). En consecuencia, las retribuciones señaladas para el año 2004 resultan de la aplicación de un incremento del 3,4% sobre las cantidades previstas para el año 2003.

Los trabajadores adscritos el día 1 de enero de 1996 al antiguo nivel seis y que se incorporaron al nuevo nivel de responsabilidad 5 percibirán, con independencia de las retribuciones previstas en los demás Arts. del presente Convenio, y en concepto de «complemento nivel 6», a partir del 1 de enero de 1998 la cantidad de 8,53 euros en cada una de las 12 mensualidades ordinarias y las 4 pagas extraordinarias, revisable en años sucesivos en el mismo porcentaje que el salario base del nivel 5. En la cláusula adicional quinta, se refleja el valor del presente complemento nivel 6 en los años 2004 y 2005 (quedando pendiente lo anteriormente citado para el año 2006).

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

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

#### Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

#### Artículo 26. Paga de marzo

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

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

#### Artículo 27. Antigüedad

El régimen de aumentos retributivos por años de servicio previsto en el artículo 26 del [Convenio Colectivo para los años 1994 y 1995 \(RCL 1996, 763\)](#), o en cualquier otra norma legal o convencional, queda sin efecto alguno en el ámbito de las relaciones laborales regidas por este Convenio, por lo que los trabajadores afectados no devengarán complemento alguno derivado de dicho régimen, sin perjuicio de los derechos adquiridos y del derecho a los trienios correspondientes con anterioridad al 1 de enero de 1996, que se conservarán en la forma que se determina en la disposición transitoria segunda de este Convenio a título personal.

---

#### Artículo 28. Plus de transporte

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

Año 2004:

Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4: 88,92 € mensuales

Trabajadores incluidos en el nivel 5: 64,28 € mensuales

Trabajadores incluidos en el nivel 6: 52,07 € mensuales

Año 2005:

Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4: 90,91 € mensuales

Trabajadores incluidos en el nivel 5: 65,73 € mensuales

Trabajadores incluidos en el nivel 6: 53,24 € mensuales

Año 2006:

Las tablas salariales correspondientes al año 2006, serán establecidas en Comisión Mixta Paritaria una vez sea publicado por el Gobierno el IPC previsto para dicho año, el cual será incrementado en un 14% sobre dicho IPC previsto con revisión salarial.

El plus transporte fijado para el año 2004 se ha calculado incrementando las cantidades fijadas para el año 2003 en el IPC real a nivel nacional para el año 2004 (3,2%) más el 10% del IPC previsto (0,2%). En consecuencia, las retribuciones señaladas para el año 2004 resultan de la aplicación de un incremento del 3,4% sobre las cantidades previstas para el año 2003.

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

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

Este importe no tendrá la consideración legal de salario y por lo tanto no formará parte de la base de cotización al Régimen General de Seguridad Social.

#### Artículo 29. Salidas y dietas

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

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

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

#### CAPÍTULO VII. Previsión social

#### Artículo 30. Jubilación

---

El trabajador que lo desee, y de común acuerdo con la Empresa, podrá acogerse a la jubilación anticipada, teniendo derecho en tal caso a los premios de jubilación que se indican a continuación:

Trabajadores con 60 años. 1.

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

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

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

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

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

Trabajadores con 61 años. 2.

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

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

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

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

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

Trabajadores con 62 años. 3.

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

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

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

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

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

Trabajadores con 63 años. 4.

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

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

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

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

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

Trabajadores con 64 años. 5.

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

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

---

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

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

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

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

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

#### Artículo 31. Defunción

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

#### Artículo 32. Plan de pensiones

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán con carácter voluntario constituir, suscribir o adherirse a un plan o fondo de pensiones sectorial al amparo de lo dispuesto en la [Ley de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados \(RCL 1995, 3046\)](#), disposición adicional 11ª por la que se da nueva redacción a la [Ley 8/1987 de 8 de junio \(RCL 1987, 1381\)](#) de regulación de los planes y fondos de pensiones, desarrollada reglamentariamente por [Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre \(RCL 1988, 2216 y RCL 1995, 1860\)](#). Tal plan de pensiones tiene el carácter de mecanismo de ahorro y previsión tendente a que el beneficiario adquiera el derecho a percibir una pensión de carácter privado, no complementaria a las de la Seguridad Social en los casos previstos en el Apartado 5º del presente Artículo. El plan de pensiones se instrumentaliza a través de la constitución de un fondo de pensiones en el que se integrarán las aportaciones que realicen los promotores, en este caso las empresas, y los partícipes, en este caso los trabajadores.

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

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

El plan de pensiones será de aportación definida, y no complementario a las prestaciones públicas de la Seguridad Social. Las aportaciones realizadas por promotores y partícipes tendrán el carácter de irrevocables e indisponibles. Los derechos consolidados a favor de los partícipes podrán ser libremente transferidos de un plan a otro en los supuestos de cese de la relación laboral del trabajador. El funcionamiento y la ejecución del plan de pensiones será supervisado por una comisión de control, constituida al efecto e integrada por representantes de los promotores y de los partícipes de conformidad con las normas legales dictadas al efecto.

Las prestaciones derivadas del plan consistirán en una renta a satisfacer al partícipe, por capitalización de las aportaciones y sus rendimientos, a partir de la fecha en el que el beneficiario alcance los 65 años, o a partir de los 60 años de edad en los supuestos de jubilación anticipada; o le sea reconocido el grado

de invalidez total y permanente o invalidez absoluta según la normativa vigente en cada momento. En caso de fallecimiento del beneficiario la prestación del plan consistirá en la entrega, una sola vez, y a favor de sus herederos, del capital equivalente al valor del fondo. Las prestaciones periódicas derivadas del plan se percibirán por los beneficiarios en forma de renta sobre el valor del fondo acumulado, de carácter periódico.

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

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 33. Incapacidad Temporal (IT)

Se establece como mejora a la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de IT, el trabajador perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el cien por cien del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior al de la baja por IT, a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de 12 meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de IT. No obstante este período máximo, si la entidad gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo o Empresa Colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de IT, el trabajador continuará percibiendo dicha diferencia económica.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario sin que este beneficio pueda exceder de 4 días al año.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de IT, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente regulación a través de la Comisión Paritaria.

Los beneficios y mejoras previstos en el presente Artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores con un grado de absentismo laboral superior al 5% en el año inmediatamente anterior. No se computarán para

determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, ni la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por maternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

#### Artículo 34. Estudios

El trabajador tendrá derecho:

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

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

#### Artículo 35. Formación Profesional

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

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

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

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

Formación continua: Queda incorporado como anexo y durante su B) vigencia al Convenio, y como parte integrante del mismo, el [III Acuerdo Nacional Sobre Formación Continua \(RCL 2001, 495\)](#), o aquel que lo sustituya, en el Sector de Agencias de Viajes.

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

#### Artículo 36. Uniformes

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

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

#### Artículo 37. Seguridad y salud laboral

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ( [Ley 31/1995, de 8 de noviembre \[RCL 1995, 3053\]](#) ) y sus normas de desarrollo.

---

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

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

#### Artículo 38. Productividad y absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y acuerdan que la Comisión Paritaria entenderá en los asuntos siguientes:

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

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

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

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

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

#### Artículo 39. Innovaciones tecnológicas

La Comisión Paritaria estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas en base a los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del empresario:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 40. Seguro de accidentes

Los empresarios deberán tener concertada una póliza que garantiza a los trabajadores un capital de 27.000 € para los casos de muerte o invalidez permanente derivados de accidente que pueda producirse

durante todo el día –24 horas– a percibir por sí mismos y por los beneficiarios designados en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

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

## CAPÍTULO VIII.

### Infracciones y sanciones

#### Artículo 41. Faltas de los trabajadores

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

Son faltas leves:

Dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa 1ª justificada.

La no comunicación con la antelación debida de su falta al 2ª trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo personal y limpieza personal. 3ª

Falta de atención y diligencia con el público. 4ª

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los 5ª servicios.

Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de gravedad 6ª semejante previstos en el [Art. 54](#) del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas graves:

Faltar un día al trabajo sin justificación. 1ª

La simulación de enfermedad o accidente. 2ª

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, 3ª firma o tarjeta de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros 4ª sin la debida autorización.

La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el 5ª respeto debido a los superiores.

La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta 6ª naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada. 7ª

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave. 8ª

Más de dos faltas de puntualidad al mes sin justificar. 9ª

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

Son faltas muy graves:

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

---

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 42. Sanciones

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

Faltas leves: A)

Amonestación verbal. a)

Amonestación por escrito. b)

Un día de suspensión de empleo y sueldo. c)

Faltas graves: B)

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

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

Faltas muy graves: C)

Suspensión de empleo y sueldo de sesenta días a ciento veinte a) días.

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

Despido. c)

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

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

---

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

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

#### Artículo 43. Potestad sancionadora

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

#### Artículo 44. Abuso de autoridad

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

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

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

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

### CAPÍTULO IX.

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

#### Artículo 45. De los sindicatos

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

Los sindicatos podrán remitir información a las empresas, a fin de que sea distribuida, fuera de hora de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios, en los que las secciones sindicales legalmente implantadas podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato, debiendo informar previamente al empresario.

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

---

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

Serán funciones de los Delegados sindicales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

Excedencias.–Podrá solicitar la situación de excedencia aquel 11º trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

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

#### Artículo 46. De los Comités de Empresa y Delegados de Personal

Los comités de empresa y delegados de personal gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

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

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

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

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

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

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

En empresas de hasta 250 trabajadores, 5.

En empresas de 251 a 500 trabajadores, 7.

En empresas de más de 500 trabajadores, 9.

---

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

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

## CAPÍTULO X.

Compensación, absorción y garantías

### Artículo 47. Absorción y compensación

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

### Artículo 48. Garantías «ad personam»

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

## CAPÍTULO XI.

### I.

Comisión Mixta Paritaria

### Artículo 49. Comisión Paritaria

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» por la autoridad laboral se procederá a la constitución de la Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por doce miembros, seis de cada parte, designados mediante el sistema de representación proporcional.

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

La interpretación del Convenio. a)

El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su b) consideración.

La de vigilar el cumplimiento de lo pactado. c)

Todas aquellas que el propio Convenio haya previsto su d) intervención.

Desarrollar los requisitos y condiciones que se precisarán para e) constituir comités intercentros, determinando sus funciones, competencias, composición y garantías, desarrollando así lo previsto en el Art. 46 del Convenio.

Por delegación de la Comisión Negociadora, la Comisión Mixta f) Paritaria tendrá facultades normativas para desarrollar y modificar para su adaptación a la normativa vigente, si fuera necesario, las previsiones contempladas en el artículo 32 del Convenio Colectivo, relativo al Plan de Pensiones. A tal efecto, las partes que integran la Comisión Mixta Paritaria podrán auxiliarse de los técnicos que consideren oportunos. Los trabajos de la Comisión Mixta Paritaria sobre esta materia se desarrollarán hasta la

finalización del presente Convenio Colectivo, plazo que podrá prorrogarse de común acuerdo. De alcanzarse acuerdo, el mismo tendrá eficacia general y normativa, como si de un Convenio Colectivo se tratara, y del acta comprensiva del acuerdo se procederá al registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La Comisión Mixta Paritaria tendrá igualmente facultades para informar, seguir y supervisar las adhesiones de las empresas al Plan de Pensiones previsto en el citado artículo, así como para estudiar la evolución en el tiempo del repetido Plan.

Constituirse en comisión de estudios de la aplicación al sector g) de la normativa de salud, seguridad e higiene laboral vigente en cada momento.

Constituir en el seno de la Comisión un foro entre las h) organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que aborde la discusión y promueva soluciones sobre la situación de las empresas y trabajadores en el sector. Las conclusiones que se alcancen en dicho foro serán elevadas conjuntamente ante quien corresponda y, en su caso, se incorporarán como parte dispositiva en los ulteriores convenios colectivos que se suscriban entre las partes.

Definición del ámbito y alcance de los llamados «servicios i) receptivos».

Estudio y determinación de los procedimientos aplicables a la j) solución extrajudicial de conflictos.

Estudio de los sistemas de promoción profesional aplicables al k) sector de Agencias de Viajes, basados en los principios de mérito, capacidad, responsabilidad y profesionalidad.

Desarrollar todo lo relacionado con la jubilación parcial de los l) trabajadores, tomando como base la legislación vigente en esta materia.

Informar, supervisar y desarrollar lo previsto en la disposición m) adicional, sobre igualdad de condiciones.

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

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

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

Disposición adicional primera. Empresas en situación de déficit o pérdidas

Régimen de inaplicación del régimen salarial.

De conformidad con lo establecido en el número 2, apartado c) del [artículo 85](#) de Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo previsto en el número 3, párrafos 2º y 3º, del artículo 82 también del citado Estatuto, se establecen a continuación las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial establecido en el Convenio Colectivo Nacional a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse comprometida como consecuencia de tal aplicación.

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

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

---

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

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

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

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

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

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, 6. podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de Cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

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

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

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

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

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

La Comisión Mixta, una vez intentada sin éxito su mediación para 12. que el acuerdo se produzca a nivel de empresa, resolverá acerca de las nuevas condiciones salariales aplicables, en su caso, ante la situación planteada. La decisión de la Comisión Mixta Paritaria no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes implicadas para acudir a la jurisdicción social mediante la vía de conflicto colectivo.

---

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

Asimismo, el descuelgue salarial tendrá como límite cuantitativo el monto total de las pérdidas que hayan sufrido en los ejercicios de referencia.

El descuelgue salarial habrá de aplicarse de forma proporcional según los salarios correspondientes a cada nivel.

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

Disposición adicional segunda. Guías de turismo

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

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

Disposición adicional tercera. Igualdad de oportunidades

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

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

Disposición adicional cuarta. Retribuciones 2003

Se deja constancia que las retribuciones mensuales de referencia utilizadas para aplicar el aumento salarial para el año 2004 previsto en el presente Convenio, son las siguientes:

Año 2003

Nivel de responsabilidad número 1: 1.049,00 €

Nivel de responsabilidad número 2: 1.016,19 €

Nivel de responsabilidad número 3: 917,83 €

Nivel de responsabilidad número 4: 885,04 €

Nivel de responsabilidad número 5: 749,31 €

Nivel de responsabilidad número 6: 483,81 €

---

Disposición adicional quinta. Valores «Complemento nivel 6» y «Diferencia nivel 5», durante la vigencia del Convenio

Tras los correspondientes incrementos desde el año 1998, se deja constancia de que el «Complemento Nivel 6» previsto en el [art. 24](#) del Convenio Colectivo, tendrá, durante el año 2004, un valor de 10,43 € y durante el año 2005, un valor de 10,67 €, en este último año, pendiente de la aplicación de la revisión salarial prevista en la Disposición Transitoria Séptima, de proceder.

También, por lo que se refiere al complemento «Diferencia Nivel 5», previsto en la Disposición Transitoria 4ª, se deja constancia que sus valores, tras los incrementos aplicados desde el año 1997 es de 72,59 €, para el año 2004, y 74,21 €, para el año 2005, pendiente en este último año de la aplicación, si procede, de la revisión salarial prevista en la Disposición Transitoria Séptima.

Los complementos salariales correspondientes al año 2006, serán establecidos en Comisión Mixta Paritaria una vez sea publicado por el Gobierno el IPC previsto para dicho año, el cual será incrementado en un 14% sobre dicho IPC previsto con revisión salarial.

Disposición adicional sexta. Jubilación forzosa a los 65 años

En el caso de que las disposiciones legales restablecieran el derecho de la negociación colectiva de establecer en los convenios colectivos una edad obligatoria de jubilación, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan incorporar, de forma automática, al articulado del mismo y como artículo 30 bis el siguiente texto:

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

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

La edad de jubilación obligatoria prevista en el primer párrafo de este artículo podrá rebajarse de común acuerdo a los 64 años, en los términos y condiciones previstos en el [Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio \(RCL 1985, 1791; ApNDL 12753\)](#), o Norma que lo sustituya.

Disposición transitoria primera. Retribuciones. Atrasos

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

El pago de las diferencias económicas atrasadas, en su caso, a los trabajadores afectados, derivadas de la aplicación de las nuevas retribuciones pactadas en este Convenio, deberán ser regularizadas en todo caso antes del día 30 de mayo de 2005, para los atrasos correspondientes a las retribuciones de 2004; y antes del día 30 de junio de 2005 para los atrasos correspondientes a las retribuciones de 2005.

Disposición transitoria segunda. Antigüedad

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

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

---

#### Disposición transitoria tercera. Acuerdos interconfederales

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

#### Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio de promoción de niveles profesionales convenio colectivo 1996, 1997 y 1998

Para el mejor seguimiento de la reconfiguración de los niveles 5 y 6 efectuada en el [Convenio Colectivo publicado en el BOE el día 19 de octubre de 1999 \(RCL 1999, 2636\)](#) se transcribe a continuación íntegramente el texto de la Disposición Transitoria 4ª Contenida en el mismo:

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

Año 1996: 10.818 ptas.

Año 1997: 9.669 ptas.

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

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

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

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

#### Disposición transitoria quinta. Consolidación promociones administrativos año 1996 prevista en el convenio colectivo de los años 1996, 1997 y 1998

Para su mejor seguimiento se transcribe de forma literal a continuación la Disposición Transitoria 5ª recogido en el Convenio Colectivo vigente para los años 1996, 1997 y 1998 publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 19 de octubre de 1999:

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

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

#### Disposición transitoria sexta. Conservación del Convenio colectivo

---

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

#### Disposición transitoria séptima. Revisión salarial retribuciones

Las retribuciones fijadas en el presente Convenio Colectivo para los años 2005, 2006 y en caso de prórroga del Convenio para el 2007 se tomará en consideración el IPC previsto a nivel estatal por el gobierno de la nación para dichos años, más el 12% del citado IPC para el año 2005, el 14% del citado IPC para el año 2006 y en caso de prórroga automática de la vigencia del presente convenio hasta el 31 de diciembre del año 2007, del 16% del IPC previsto.

En todos los casos si el IPC real superara al previsto, se procederá a la revisión salarial por el exceso entre el IPC real y el previsto.

#### Disposición transitoria octava. Prórroga del Convenio Colectivo

En caso de que en el seno de la Comisión Paritaria se llegase a un acuerdo antes del 30 de septiembre del año 2006 sobre la estructura de los grupos profesionales, se prorrogará de forma automática el presente Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre del año 2007.

#### Disposición transitoria novena. Plan de pensiones, clasificación profesional y art. 19, letra j, sobre acumulación de lactancia

La Comisión Paritaria estudiará a lo largo de la vigencia del Convenio tanto la clasificación profesional basada en la estructura de grupos profesionales como el plan de pensiones y el [art.19 letra J](#) sobre Acumulación de lactancia, fijándose el correspondiente calendario de reuniones para ello.

#### Disposición transitoria décima. Días de libranza año 2007

En el caso de prórroga automática del Convenio al año 2007 y sin modificación del número de horas anuales de trabajo efectivo recogidas en el Convenio Colectivo (1.752), las empresas concederán dos días de vacaciones (32). La forma de disfrutar estos días será la establecida en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

#### Disposición transitoria undécima. Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes acuerdan adherirse al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), de 29 de diciembre de 2004, así como a su Reglamento de aplicación.

#### Disposición final primera.

Se declara expresamente derogado el [Convenio Colectivo precedente correspondiente a los años 2002 a 2003 \(RCL 2003, 1733\)](#), salvo las remisiones expresas al mismo contenidas en el presente. De igual forma se declaran expresamente derogados y sin efecto los demás Convenios Colectivos anteriores al presente.

Asimismo, y a tenor de lo establecido en el Artículo 34 del Convenio de los años 1985 y 1986, en relación con lo dispuesto en el artículo 11 del Acuerdo Interconfederal, del extinto [Acuerdo Económico y Social \(AES\) \(RCL 1984, 2426; ApNDL 3098\)](#), BOE núm. 243 del 10 de octubre de 1984, y con sujeción a lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda de la [Ley 8/1980, de 10 de marzo \(RCL 1980, 607; ApNDL 3006\)](#), del Estatuto de los Trabajadores, vigente en aquel entonces, se declara que la [Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos OM 31 octubre 1972 \(RCL 1972, 2092, 2322; NDL 22631\)](#), deja de estar vigente a todos los efectos en el ámbito de las relaciones laborales reguladas por el presente Convenio, habiendo sido íntegramente sustituida por los preceptos accionados en el mismo.

De acuerdo con lo que dispone la [disposición adicional cuarta](#) del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de los años 1994 y 1995, suprimió el régimen retributivo de aumentos por años de

servicio (antigüedad), en la forma y con el alcance que se establece en el Artículo 26 y disposición transitoria segunda del Convenio.

Disposición final segunda.

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