

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**163** *Resolución de 22 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Viajes Ecuador, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Viajes Ecuador, SA (Código de convenio 90010962011998), que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de FSC-CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 22 de diciembre de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### II CONVENIO COLECTIVO DE VIAJES ECUADOR, SA. 2019-2021

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 las personas trabajadoras tendrán los derechos y las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

Las partes concertantes que renuevan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los mismos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (personas trabajadoras, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de personas trabajadoras, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 en esta materia.

Artículo 2. *Determinación de las partes que lo conciertan.*

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para los convenios colectivos de ámbito empresarial, y son:

- a) La sociedad Viajes Ecuador, SA, y
- b) la representación de las personas trabajadoras formada por los representantes de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de los distintos centros de trabajo de Viajes Ecuador, SA, así como por la sección sindical de CC.OO. con representación mayoritaria en la empresa.

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

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación obligatoria a las relaciones laborales en todos los centros de trabajo que la empresa Viajes Ecuador, SA, tiene establecidos en la actualidad o que pueda abrir en el futuro en todo el estado español, afectando a todas las personas trabajadoras que presten servicio en la empresa.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal que, no siendo estrictamente personal de alta dirección ejerzan cargos y funciones de Dirección/Gerencia por tratarse de puestos de especial confianza para la Empresa.

Igualmente, por su especial consideración e involucración en la negociación e implantación del presente Convenio, quedan excluidos la totalidad del área de Recursos Humanos (RRHH).

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

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

La duración de este convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2021.

Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos del presente convenio se aplicarán, salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha, a partir del 1 de enero de 2019.

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

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

Artículo 5. *Contratación y finiquitos.*

Los contratos de trabajo a que se refiere la ley deberán ser comunicados a la representación legal de las personas trabajadoras y a los delegados sindicales nombrados conforme al artículo 10 de la Ley orgánica de Libertad Sindical, mediante entrega en un plazo no superior a diez días, de copia o fotocopia de estos, que contendrá los datos que dicha norma determina.

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

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

Para poder revisar suficientemente su contenido, las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras podrán solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.

Cuando la persona trabajadora haya sido contratada para la realización de funciones de un grupo profesional V y su periodo de permanencia en la empresa supere los seis meses, en el supuesto de que la empresa decida extinguir su contrato, salvo que se declarara la procedencia del despido disciplinario, deberá abonarle el diferencial entre el salario de un grupo V y un grupo IV desde el sexto mes en adelante. Lo anterior será aplicable únicamente en los casos de contratación indefinida.

#### Artículo 6. *Dimisiones.*

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

En los contratos de duración inferior al año este preaviso será de al menos diez días.

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

#### Artículo 7. *Principios generales de estructuración de los grupos profesionales.*

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

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se estructurarán en los cinco grupos profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones.

Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por la persona trabajadora de cometidos que entrañan, sucesivamente según los grupos respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la empresa.

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

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

## Artículo 8. *Grupos profesionales.*

Se establecen cinco grupos profesionales:

### Grupo I.

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

### Grupo II.

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

### Grupo III.

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

### Grupo IV.

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

### Grupo V.

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

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

La persona trabajadora que realice funciones correspondientes a grupo superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período superior a

seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada.

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

Cuando se desempeñen funciones correspondientes a grupo superior, pero no proceda el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignado y la función que efectivamente realice.

#### Artículo 10. *Promoción profesional.*

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

##### 10.1 Libre decisión de la empresa.

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

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

##### 10.2 Promoción por experiencia.

Se mantiene en vigor el sistema de promoción existente:

Quienes estén adscritos al grupo profesional V promocionarán al grupo profesional IV una vez hayan desempeñado su trabajo durante dos años aun de manera discontinua. Si estas personas trabajadoras fueran diplomadas en turismo permanecerán en el grupo V un periodo máximo de un año.

Quienes estén adscritos al grupo profesional IV promocionarán al grupo profesional III una vez hayan desempeñado su trabajo durante ocho años en el citado grupo IV.

Ambas partes se comprometen a en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo a pactar un sistema de progresión V y IV que incluya no sólo la permanencia en el tiempo en un grupo profesional, sino factores como entre otros la Evaluación del Desempeño y criterios formativos.

#### Artículo 11. *Formación.*

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

La empresa facilitará la formación a las personas trabajadoras utilizando los medios propios o externos. La persona trabajadora podrá acceder a la formación a través de organizaciones empresariales, de la propia empresa, de las organizaciones sindicales y/o centros reconocidos en la red de centros integrados por el sistema nacional de empleo.

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

- Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.
- Colectivo de empleados afectados.
- Calendario de ejecución.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando la persona trabajadora participe en acciones formativas cuyo seguimiento tenga carácter voluntario, no tendrá derecho al referido permiso retribuido.

## Artículo 12. *Jornada y horario.*

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

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

12.2 La jornada diaria será de siete horas y media.

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

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

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

12.6 Para hacer efectivos estos criterios, será de aplicación el horario de trabajo incluido en el anexo 1.

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

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

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

Los cuatro sábados anteriores a Jueves Santo.

Los dos últimos sábados del mes de abril.

Todos los sábados de mayo, junio y julio.

El primer sábado de agosto.

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

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

12.8.2 Los sábados en que las oficinas permanezcan abiertas trabajará un turno equivalente al 50% de la plantilla de la unidad. Excepcionalmente, si la campaña del IMSERSO comenzara en sábado en tal fecha trabajará el 100% de la plantilla. En todo caso, cada empleado trabajará 13 sábados al año.

12.8.3 El tiempo trabajado cada sábado (de 10:00 a 13:30 horas) se compensará con el libramiento de una tarde o una mañana en temporada baja, es decir, fuera de los periodos en que las oficinas abren los sábados. Podrán acumularse las compensaciones correspondientes a dos sábados trabajados para librar un día completo.

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

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

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

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

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

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

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

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

12.12 En caso de movilidad funcional, traslado o desplazamiento, la persona trabajadora afectado adaptará su horario al de su nuevo puesto de trabajo.

12.13 En lo referente al personal que desarrolle su trabajo en los servicios centrales, los criterios para el establecimiento del calendario anual serán los mismos

reflejados en los puntos anteriores con la salvedad de que la jornada de tarde finalizará como máximo a las 19,30 horas y tendrán derecho a librar todos los sábados.

#### Artículo 13. *Trabajo nocturno.*

Se fija un plus de trabajo nocturno de un 40 por ciento del salario base más complemento *ad personam* por antigüedad. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquél exclusivamente sobre estas horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario parcial o totalmente nocturno.

#### Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

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

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias motivadas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o situaciones semejantes: realización dentro de los límites señalados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas de trabajo que superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores, en casos de modalidades o duraciones contractuales inferiores a la anterior, tendrán la consideración de extraordinarias. Las horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 80 por ciento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Las realizadas en días festivos se incrementarán en un 100 por ciento sobre la misma base. De común acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

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

Con suficiente antelación, por el empresario y las personas trabajadoras o sus representantes, se establecerá el calendario anual de vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará de forma tal que la persona trabajadora 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.

El período de disfrute de vacaciones comprenderá un lapso de quince días, del total señalado en el párrafo anterior, durante los meses de julio, agosto o septiembre.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 16. *Licencias y permisos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

Situación	Tiempo de permiso
Matrimonio.	16 días naturales.
Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado.	6 días naturales.
Fallecimiento de hermano. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesitara hacer un desplazamiento al efecto de al menos 70 kilómetros, el plazo será de 4 días.	3 días naturales.
Fallecimiento de abuelo, suegro, nieto. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesitara hacer un desplazamiento al efecto de al menos 70 kilómetros, el plazo será de 4 días.	2 días naturales.
Enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado.	6 días naturales.
Enfermedad grave de abuelos, hermanos y suegros.	2 días naturales.
Nacimiento de hijo.	5 días naturales.
Cumplimiento de deberes públicos.	Tiempo indispensable.
Exámenes para la obtención de un título académico.	Tiempo indispensable.

Situación	Tiempo de permiso
Accidente o Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de al menos 70 kilómetros el plazo será de 4 días.	2 días naturales.
Cambio de domicilio dentro de la localidad de residencia.	1 día natural.
Cambio de domicilio fuera de la localidad de residencia.	2 días naturales.
Boda de padres, hijos, hermanos, incluso con parentesco político sea donde se ubique como fuera de su residencia	El día de la boda.
Tiempo imprescindible para acompañar a descendientes en edad pediátrica, a cargo de la persona trabajadora, a consultas médicas o pruebas diagnósticas.	Hasta 3 veces al año por descendiente.
Tiempo imprescindible para acompañar a ascendientes dependientes, a cargo de la persona trabajadora, a consultas médicas o pruebas diagnósticas.	Hasta 3 veces al año por ascendiente.

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

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

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

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

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

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

A efectos del presente artículo, y según lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a consanguinidad y afinidad, la familia política se equiparará a la biológica.

A los efectos del presente convenio, se reconoce a las parejas de hecho legalmente constituidas, los mismos beneficios que a las de derecho. En todo caso, el permiso de matrimonio o de pareja de hecho, únicamente se disfrutará una vez, siempre que sea con la misma persona, cualquiera que sea la forma de unión, unión civil o religiosa.

Artículo 17. *Permisos sin sueldo.*

Las personas trabajadoras que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de quince días naturales una vez al año, y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades de servicio.

Artículo 18. *Licencias no retribuidas.*

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

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

Artículo 19. *Excedencias y suspensiones.*

A) Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora 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 no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) No llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.
- b) No haber transcurrido cuatro años desde la última excedencia disfrutada.
- c) Destinar el tiempo de la excedencia para incorporarse a otra empresa de este sector.

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

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

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento

permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

La incorporación deberá producirse dentro del mes siguiente a contar desde la fecha de extinción de la situación de excedencia, siempre que se haya comunicado el reingreso por escrito con al menos un mes de antelación a su vencimiento, entendiéndose, en caso contrario, el desistimiento y dimisión del trabajador.

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

La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa igual o superior a 12 meses, podrá solicitar una excedencia voluntaria con derecho a reincorporación en un puesto del mismo grupo profesional. Esta excedencia tendrá una duración de un año, no pudiendo existir, salvo pacto en contrario, prórroga alguna del periodo de tiempo inicialmente solicitado. La persona trabajadora deberá preavisar por escrito a la empresa con al menos 30 días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia, y en dicho escrito deberá constar alusión expresa al presente artículo.

La finalidad principal del ejercicio de esta excedencia por parte del trabajador será la de ampliar su formación. Asimismo, se considerará como formación a este respecto, los periodos de estancia en el extranjero superiores a seis meses dentro del periodo del año de excedencia. A tal efecto, el empresario podrá solicitar en el momento de la petición de reincorporación de la persona trabajadora, acreditación documental de los estudios realizados durante dicho periodo o justificación de la estancia en el extranjero. En el supuesto de que el trabajador no pudiese justificar la realización de estos estudios o de la estancia en el extranjero correspondiente, perderá el derecho a la reserva automática conservándose el derecho de reincorporación establecido para la excedencia voluntaria.

Esta excedencia, en ningún caso, podrá solicitarse para trabajar en otra empresa vinculada por el ámbito del convenio colectivo del sector estatal de agencias de viaje; con el fin de acreditar fehacientemente este hecho, cuando el trabajador solicite su reincorporación, deberá aportar certificado de vida laboral. En el supuesto de que el trabajador hubiese prestado servicios en otra empresa vinculada por este convenio perderá su derecho a la reincorporación.

Asimismo, no podrán coincidir en el disfrute de este derecho el 34 % o más de las personas trabajadoras/as pertenecientes al mismo centro de trabajo, unidad productiva, oficina o departamento. En este caso el trabajador podrá solicitar la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T.

Para la reincorporación en el puesto de trabajo, el trabajador deberá solicitarlo por escrito, con treinta días naturales de antelación a la fecha de la terminación de la excedencia, estando la empresa obligada a la readmisión del trabajador al finalizar dicho

periodo. Si el trabajador no solicita su reincorporación en el plazo marcado se entenderá que causa baja voluntaria en la empresa.

Salvo pacto en contrario, no procederá la reincorporación del trabajador en situación de excedencia hasta que no se haya agotado íntegramente el periodo solicitado por el trabajador.

No podrá ser ejercitado este derecho por el mismo trabajador, hasta que no hayan transcurrido cuatro años de la incorporación a la empresa desde el término de la excedencia recogida en este artículo. El periodo de tiempo de duración de esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.

Terminada la excedencia regulada en este artículo, el trabajador podrá optar por acogerse a la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T., en este último caso, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa. Para ejercer este derecho el trabajador igualmente deberá solicitarlo por escrito treinta días naturales antes de finalizar el periodo de excedencia.

#### B) Suspensiones.

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

#### Artículo 20. *Movilidad funcional.*

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

La empresa podrá asignar a las personas trabajadoras cualesquiera cometidos funcionales propios del grupo profesional al que se encuentren adscritos.

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

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

Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo que exija el cambio permanente de la residencia que el empleado tuviera establecida y podrá tener lugar a petición del empleado, o por iniciativa de la Dirección de la empresa, cuando existan razones económicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

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

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

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

En los traslados por iniciativa de la Dirección, de un modo simultáneo a su comunicación al trabajador, se hará una comunicación a los representantes de las

personas trabajadoras en la comisión mixta de seguimiento del convenio, al objeto de que elaboren un informe discrecional y no vinculante sobre la decisión empresarial de traslado. La persona trabajadora afectado podrá recurrir la decisión de traslado en los términos establecidos en el artículo 40 de Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 22. *Permutas.*

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

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

#### Artículo 23. *Retribuciones.*

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

- a) Con carácter general.

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Plus de transporte.

- c) Con carácter personal.

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

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

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

23.3 Conceptos Salariales:

Salarios base para el año 2019:

Grupo Profesional	Salario base mes	Salario base anual
I	1.491,10	23.857,62
II	1.485,13	23.762,09
III	1.354,53	21.672,46
IV	1.182,75	18.924,02
V	883,08	14.129,21

Para los años 2020 y 2021 el incremento en cada uno de los años será del IPC real correspondiente a cada año.

Los incrementos salariales serán de aplicación a las personas trabajadoras que estén de alta en la empresa el 1 de enero de cada año y permanezcan en esta situación hasta el 31 de diciembre de este. Esta regularización operará de manera automática una vez sea oficial el IPC correspondiente, si bien se documentarán en un acuerdo las tablas

resultantes, que resultarán de aplicación y plenamente exigibles inmediatamente y sin necesidad de esperar a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

Artículo 25. *Complemento «ad personam».*

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

Artículo 26. *Plus de transporte.*

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

Año	Grupo Profesional	Plus transporte mensual	Plus transporte anual
2019*	I al V	79,17	950
2020		91,67	1.100
2021		105	1.260

\* Las cantidades referidas al año 2019 serán de aplicación a las personas trabajadoras que estuvieran en alta en la empresa al 1 de enero de este año y permanezcan en esta situación a la fecha de pago de los atrasos correspondientes.

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

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

Artículo 27. *Salidas y dietas.*

Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse alguna persona trabajadora 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 la persona trabajadora no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

Artículo 28. *Premios de vinculación.*

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

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

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

Cuando por parte del trabajador se manifieste la voluntad de acogerse a la jubilación parcial en los términos en los que legalmente se establezca y la empresa no acepte, cuando se produzca la jubilación efectiva del trabajador la empresa aplicará el premio establecido para el momento en que se produjo la solicitud.

Cuando la empresa proponga la jubilación parcial en los términos en los que legalmente se establezca o fórmula semejante y la persona trabajadora no la acepte, el premio de jubilación será el correspondiente a la edad en que efectivamente se produzca la jubilación.

En el supuesto de que el contrato de relevo deje de tener vigencia, sin que se legisle otro homologable que lo sustituya, se renegociaría este punto ya que el espíritu que dio lugar a su acuerdo queda anulado. No obstante, mientras no se establezca un nuevo sistema, será de aplicación la tabla de premios de jubilación que se indica más abajo.

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

Años de edad	Años de antigüedad	Mensualidades de premio
60 se ajustará conforme exigencias legalmente establecidas.	Más de 30.	12
	Entre 25-30.	10
	Entre 20-25.	9
	Entre 15-20.	7
	Entre 10-15.	5
61 se ajustará conforme exigencias legalmente establecidas	Más de 30.	10
	Entre 25-30.	8,50
	Entre 20-25.	7,50
	Entre 15-20.	6
	Entre 10-15.	4,25
62 se ajustará conforme exigencias legalmente establecidas	Más de 30.	9
	Entre 25-30.	7,50
	Entre 20-25.	6,50
	Entre 15-20.	5
	Entre 10-15.	4

Años de edad	Años de antigüedad	Mensualidades de premio
63 se ajustará conforme exigencias legalmente establecidas	Más de 30.	8
	Entre 25-30.	6
	Entre 20-25.	5
	Entre 15-20.	4
	Entre 10-15.	3
64 se ajustará conforme exigencias legalmente establecidas	Más de 30.	4
	Entre 25-30.	3,50
	Entre 20-25.	3
	Entre 15-20.	2,50
	Entre 10-15.	2

#### Artículo 29. *Defunción.*

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

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

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

En caso de enfermedad justificada, con preaviso a la empresa, la persona trabajadora percibirá el 50 por ciento de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de I.T., se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente ordenación a través de la comisión paritaria.

#### Artículo 31. *Matrimonio.*

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

Se aplicarán los mismos criterios en aquellos supuestos en que el empleado acredite su inscripción como pareja de hecho en el registro oficial correspondiente.

#### Artículo 32. *Estudios.*

La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

#### Artículo 33. *Uniformes.*

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

#### Artículo 34. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa deberá tener concertada una póliza que garantice a las personas trabajadoras un capital de veinte mil euros (20.000) para los casos de muerte e incapacidad permanente (o inferior según el baremo correspondiente), derivados de accidente que pueda producirse durante todo el día –24 horas– a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

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

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

#### Artículo 35. *Faltas y sanciones.*

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

Son faltas leves:

- 1.<sup>a</sup> Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.<sup>a</sup> La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.<sup>a</sup> Falta de aseo personal y limpieza personal.
- 4.<sup>a</sup> Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.<sup>a</sup> Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 6.<sup>a</sup> Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.<sup>a</sup> La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

- 1.<sup>a</sup> Faltar al trabajo dos días sin justificación.
- 2.<sup>a</sup> La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.<sup>a</sup> Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

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

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

6.<sup>a</sup> La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7.<sup>a</sup> El abandono del trabajo sin causa justificada.

8.<sup>a</sup> La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1.<sup>a</sup> Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

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

3.<sup>a</sup> El hurto, robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier personal dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado falsear datos ante el jurado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4.<sup>a</sup> La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamento de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora la sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo si repercuten de forma negativa en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

5.<sup>a</sup> La falta de respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6.<sup>a</sup> Provocar una situación de acoso laboral debidamente probado.

7.<sup>a</sup> Acciones contrarias a las normas de conducta del código ético aplicable y vigente en la empresa.

8.<sup>a</sup> Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 36. Sanciones.

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Un día de suspensión de empleo y sueldo.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- b) Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.

C) Faltas muy graves:

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

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

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

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

#### Artículo 37. *Potestad sancionadora.*

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

#### Artículo 38. *Abuso de autoridad.*

Cuando un trabajador estime la existencia de abuso de autoridad en la actuación profesional de algún superior, será preceptiva la notificación a la empresa a través de los representantes de las personas trabajadoras.

Recibida la denuncia, la Dirección de la empresa instruirá el correspondiente expediente y adoptará, en el plazo de un mes, la resolución pertinente. En caso de acordarse sanciones, éstas se ajustarán a las previstas en el artículo 36 del convenio.

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras serán constitutivos de infracción laboral.

#### Artículo 39. *De la representación de las personas trabajadoras: unitaria (comités de empresa) y sindical (secciones sindicales).*

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

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

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

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

#### Artículo 40. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, con las únicas excepciones de los importes a que ascienden el plus de transporte y, en su caso, el complemento *ad*

*personam* y el complemento de convenio, serán absorbibles y compensable hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniese abonando la empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 41. *Garantías «ad personam».*

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

Artículo 42. *Guías de turismo.*

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

Artículo 43. *Comisión paritaria.*

Tras la entrada en vigor del presente convenio colectivo se procederá a la constitución de una comisión mixta paritaria que estará integrada por cuatro miembros, dos de cada parte.

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, de las personas trabajadoras y empresarial.

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

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

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio colectivo que deban ser objeto de inaplicación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la inaplicación, las partes para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, se someterán a los órganos de Mediación y Arbitraje territoriales previos a la vía judicial pertinente.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, así como, a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Artículo 44. *Retribución variable.*

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

Artículo 45. *Plan de Igualdad.*

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- Atracción del talento y contratación de personas trabajadoras mediante igualdad de oportunidades en el empleo.
- Clasificación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Retribuciones. Igual salario para trabajos de igual valor.
- Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre hombre y mujeres.
- Ejercicio corresponsable con la vida familiar, personal y laboral.
- Formación en igualdad de condiciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Expresión y diversidad de género.

Sin perjuicio de las obligaciones legales de aplicación, las partes entienden necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo y, por ello, y con objeto de avanzar en la implementación y desarrollo de políticas de igualdad las partes se comprometen a implementar un Plan de Igualdad antes de la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo.

## ANEXO 1

### Horario de trabajo

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

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

- Los cuatro sábados anteriores a Jueves Santo.
- Los dos últimos sábados del mes de abril.
- Todos los sábados de mayo, junio y julio.
- El primer sábado de agosto.

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

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

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

## ANEXO 2

### Incentivo personal de oficinas

1. Ámbito personal.

1.1 Directores y empleados de oficinas de venta al público.

2. Requisito básico.

El resultado de la oficina ha de arrojar un beneficio igual o superior al 0,75% de sus ventas. En consecuencia, no devengarán incentivo los directores y empleados de aquellas oficinas que no cumplan este requisito básico.

3. Elementos determinantes del incentivo.

El incentivo vendrá determinado por tres elementos:

El resultado del grupo Viajes Ecuador (VE + TCI), conforme a las cuentas anuales, excluidos resultados extraordinarios y plusvalías ajenas a la actividad (por ejemplo, venta de inmuebles, de participaciones en otras empresas, derechos de traspaso de locales).

El resultado de la Oficina.

La valoración del desempeño individual, realizada por el n + 1.

4. Valoración de los elementos determinantes del incentivo.

4.1 El resultado del grupo Viajes Ecuador se valorará conforme a la siguiente escala:

Si el resultado es negativo o el beneficio no alcanza el 0,70% de las ventas del grupo, no se obtiene valoración por este concepto.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,70 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,10 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,80 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,15 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,90 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,20 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,25 puntos.

4.2 El resultado de la oficina se valorará conforme a la siguiente escala:

Si el resultado es negativo o el beneficio no alcanza el 0,75% de las ventas de la oficina, no se obtiene valoración por este concepto.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,75 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,10 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,00 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,20 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,20 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,30 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,40 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,40 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,50 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,50 puntos.

4.3 La valoración del desempeño realizada por el n+1 tendrá un valor máximo de 0,25 puntos y atenderá a la consideración de cualidades como la iniciativa, la responsabilidad, la dedicación, el grado de seguimiento de las indicaciones de la Dirección, etc.

## 5. Cálculo del incentivo.

El importe del incentivo será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida conforme a los apartados anteriores por el siguiente porcentaje del sueldo bruto anual:

Directores de oficinas: 20 % del sueldo anual.

Empleados de oficinas: 10 % del sueldo anual.

A los efectos del cálculo del incentivo, se entenderá por sueldo anual la cantidad establecida en el ejercicio de que se trate como retribución fija, excluido el plus de transporte u otros suplidos.

Para determinar el importe del incentivo se tendrá en cuenta el tiempo de servicio, con arreglo a los criterios utilizados para el cálculo de FTE (*full time equivalents*).

## 6. Límite máximo.

En ningún caso el importe del incentivo a percibir por cada uno de los componentes de la plantilla de la oficina podrá superar los siguientes porcentajes:

Directores de oficinas: 20 % del beneficio de la oficina.

Empleados de oficinas: 8 % del beneficio de la oficina.

En ningún caso el importe total a percibir por el conjunto de la plantilla puede superar el 50 % del beneficio de la oficina. Si en un principio lo superase, se reducirá proporcionalmente la cuantía del incentivo hasta el límite máximo del 50 %.