III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10952 *Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018).*

Visto el texto del Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018) (código de Convenio número 99000155011981), que fue suscrito con fecha 27 de septiembre de 2016, de una parte por la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos SPV, CC. OO. y UGT 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 (BOE del 24), 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 Empleo 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, 3 de noviembre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES 2016-2018

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/as trabajadores/as 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, que se dediquen a la preparación, contratación, venta o explotación de viajes en general por cualquier medio, incluidos los informáticos o telefónicos, dentro del territorio del Estado Español. Podrán ser negociados en el ámbito autonómico y/o provincial los

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

aspectos que expresamente se indican en el mismo con las limitaciones señaladas en el punto tercero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito inferior, salvo en aquellas materias en las que así lo permita la legislación laboral vigente.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todos los/as trabajadores/as que presten o hayan prestado servicios en las empresas citadas en el artículo anterior en sus diferentes colectivos (emisor y puntos de venta, receptivo, personal de administración, servicios generales, profesiones anexas, guías turísticos –con relación laboral–, asistentes de grupos turísticos –con relación laboral–, etc.), durante la vigencia del mismo con exclusión, en todo caso, del personal al 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 como norma general tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2016, a excepción de aquellas materias en las que expresamente se pacte algo en contrario.

Artículo 5. *Duración y denuncia.*

La vigencia de este convenio será desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018, salvo para aquellas materias en las que se fije una vigencia diferente en el presente Convenio colectivo.

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 2018 o en los meses de noviembre de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse de 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.

Con el fin de facilitar el proceso de negociación del convenio colectivo, se acuerda ampliar el plazo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores desde la fecha de finalización dispuesta en el mismo hasta un plazo máximo de dos años.

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

CAPÍTULO III

Ordenamiento laboral

Artículo 6. *Criterios generales.*

La entrada en vigor del ordenamiento laboral fue el día 1 de enero de 2010 de acuerdo a lo pactado en el Convenio Colectivo de Agencias de Viaje 2008-2011, incorporándose al texto definitivo los artículos relativos a formación y evaluación del desempeño resultante

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

del trabajo realizado por las comisiones técnicas creadas a tal efecto según el acuerdo publicado en el BOE de 5 de julio de 2012.

La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Todos los/as trabajadores/as serán adscritos a un grupo, a un determinado nivel de progresión y, en su caso, área de trabajo.

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa, y no presupone la obligación de tener provistos todos los Grupos Profesionales y áreas establecidos en el presente Convenio Colectivo, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Grupos profesionales

Entre otros grupos profesionales existirán, al menos, los siguientes:

- Grupo de Técnicos/as Gestores/as. (Grupo 1).
- Grupo de Agentes de viajes y administración. (Grupo 2).
- Grupo de servicios generales. (Grupo 3).

7.1 Definición de cada uno de los grupos profesionales existentes.–Las funciones que para cada grupo profesional se describen a continuación, tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo.

7.1.1 Grupo 1. Técnicos/as gestores/as: Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio, o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, tienen atribuidas funciones de gestión, organización, planificación y control que comprenden los trabajos de dirección de carácter central de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos.

Quedarán encuadrados/as en este grupo los jefes/as superiores o titulados/as superiores, por libre designación o promoción por parte de la empresa. Todos tendrán reconocido un nivel 10, por lo que no se les aplicará el artículo 8. Progresión profesional.

7.1.2 Grupo 2. Agentes de viajes y administración: Comprende aquellos/as trabajadores/as que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas, que desarrollan su actividad profesional en los ámbitos emisor, puntos de venta, receptivo, guías turísticos (con relación laboral), asistentes de guías turísticos (con relación laboral), etc.

Asimismo, realizará cualquier actividad conexa simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su división orgánica funcional.

La variedad de las actividades encomendadas a este colectivo aconseja que, sin perjuicio de que exista un conjunto de ellas comunes a todo él, se puedan definir parcelas de actividad tales como:

a) Agentes de viajes.
b) Administración general.

En este grupo se establecen dos subgrupos profesionales:

- Subgrupo 1: Mando: Agente técnico de viajes y administración,
- Subgrupo 2: Ejecución/supervisión: Agente de viajes y administración.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Los/as trabajadores/as encuadrados en el subgrupo 1 de mando (niveles del 8 a 10), además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes del/la superior jerárquico correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia, y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos y, especialmente en su caso, distribuirán, coordinarán y controlarán los trabajos de los/as agentes que realizan funciones de supervisores/as asignados y el de los colectivos que éstos gestionen, teniendo autonomía, capacidad e iniciativa de decisión para resolver aquellos problemas que puedan plantearse en los turnos de trabajo que estén bajo su responsabilidad. Asimismo, todas las actividades que sean realizadas por titulados/as superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Los/as trabajadores/as encuadrados en el subgrupo 2 de ejecución/supervisión (niveles del 1 a 7), realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su grupo. Por motivos de organización del trabajo, la dirección designará, entre los/as agentes de viajes, aquellos/as que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

A los efectos de asimilación de nivel profesional para los/as 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 a aplicar sería el cinco de este convenio, 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/as 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 46 de este Convenio colectivo en materia de seguro de accidentes.

7.1.3 Grupo 3. Grupo de servicios generales (niveles del 1 a 7): comprenden aquellos/as trabajadores/as que realizarán exclusivamente trabajos de servicios auxiliares en el seno de la empresa y el conjunto de sus actividades no se encuentran definidas en ninguno de los grupos anteriores.

Corresponde la adscripción a este grupo los actuales trabajadores/as que realicen en exclusiva estas tareas dentro de las funciones de telefonista/recepcionista con dos o más idiomas extranjeros, taquimecanógrafos/as y telefonistas/recepcionistas con un idioma extranjero, transferista intérprete, conductores/as de autocares y autobuses, conductores/as, motoristas, ordenanzas, conserjes, mozos/as y personal de limpieza.

7.2 Niveles de entrada.

Personal de nueva contratación:

• Grupo 1: Técnicos/as gestores/as.

Se les contratará con un nivel 10.

• Grupo 2: Agentes de viajes y administración.

– Subgrupo 1: A partir del nivel 8.

– Subgrupo 2: Ejecución y/o de ejecución/supervisión:

• Nivel de entrada 1: Personal con una formación básica y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes de menos de 1 año en el grupo profesional correspondiente.

• Nivel de entrada 2: Personal que acredite una formación profesional de grado medio y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes de más de 1 año y menos de 3 años en el grupo profesional correspondiente.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

• Nivel de entrada 3: Personal que acredite una formación profesional de grado superior y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes de más de 3 años en el grupo profesional correspondiente.
• Niveles 4, 5, 6 y 7: Personal que tenga consolidado dicho nivel de progresión en el grupo laboral correspondiente, por antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes.

• Grupo 3. Servicios Generales.

• Nivel de entrada 1: Personal con una formación básica y/o una experiencia en puestos similares de menos de 1 año.
• Nivel de entrada 2: Personal que acredite una formación profesional de grado medio y/o una experiencia en puestos similares de más de 1 año y menos de 3.
• Nivel de entrada 3: Personal que acredite una formación profesional de grado superior y/o una experiencia en puestos similares de más de 3 años.

Artículo 8. *Progresión.*

Progresión: Se entiende por progresión la mejora económica dentro del mismo grupo profesional y subgrupo, y siempre que se reúnan la totalidad de los requisitos establecidos en este convenio colectivo para dicha progresión.
Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión se establecerán en el capítulo IV regulador de las condiciones retributivas establecido en el presente Convenio colectivo.
Los criterios para la referida progresión, los niveles de progresión económica y tiempo de permanencia son los que se recogen a continuación:

8.1 Criterios para la progresión: dentro de cada uno de los diferentes grupos profesionales, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: tiempo de permanencia en cada nivel, evaluación del desempeño, y la formación ofertada por la empresa a cada trabajador/a, produciéndose el paso de un nivel al inmediatamente superior, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

• Que se haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para cada nivel según lo recogido en el artículo 8.2 del presente convenio colectivo.
• Que la evaluación del desempeño del/de la trabajador/a realizada por la empresa durante el referido período de permanencia sea positiva.
• Que durante el referido período de tiempo, el/la trabajador/a no haya rechazado ninguno de los cursos de formación que, en su caso, le hayan sido ofertados por la compañía con un preaviso y antelación suficiente. Todo ello según lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio.

La fecha de la progresión se retrasará tantos días como:

• Los días de suspensión de empleo y sueldo que haya tenido el/la trabajador/a como consecuencia de una sanción firme.
• Los días que el contrato de trabajo haya podido estar suspendido como consecuencia de una excedencia o un permiso no retribuido.

En cualquier caso, debe entenderse que la progresión económica solamente se consolidará cuando el/la trabajador/a cumpla los tres requisitos anteriormente citados.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

8.2 Niveles de progresión económica y tiempo de permanencia:

A) Grupo 2: subgrupo 1: mando - agente técnico/a de agencias de viajes y administración. Se establecen tres niveles de progresión económica según la siguiente escala:

Nivel	Tiempo de permanencia en cada nivel
Nivel 10	Indefinido
Nivel 9	4 años
Nivel 8	4 años

B) Grupo 2: subgrupo 2: Ejecución/Supervisión.

Se establecen siete niveles de progresión económica según la siguiente escala:

Nivel	Tiempo de permanencia en cada nivel
Nivel 7	3 años
Nivel 6	3 años
Nivel 5	3 años
Nivel 4	3 años
Nivel 3	3 años
Nivel 2	3 años
Nivel 1: (Nivel de entrada)*	1 a 3 años

* En el nivel 1 de entrada se podrá permanecer de 1 a 3 años, pudiendo el/la trabajador/a solicitar la evaluación del desempeño finalizado el primer año, siendo en cualquier caso la efectividad de progresión al nivel 2 la de la solicitud de dicha evaluación del desempeño.

C) Grupo 3. Servicios generales.

Se establecen siete niveles de progresión económica según la siguiente tabla para los/as trabajadores/as de grupo 2: subgrupo 2.

Nivel	Tiempo de permanencia en cada nivel
Nivel 7	3 años
Nivel 6	3 años
Nivel 5	3 años
Nivel 4	3 años
Nivel 3	3 años
Nivel 2	3 años
Nivel 1: (Nivel de entrada)*	1 a 3 años

8.3 Evaluación del desempeño:

La evaluación del desempeño (EVD) se realizará atendiendo a la valoración que, con arreglo al cuestionario del artículo 17.11 se aplique a los/as trabajadores/as adscritos a cada departamento. En todo caso, el citado cuestionario mantendrá siempre un carácter objetivo, medible y reconocible en el sector.

Esta evaluación se realizará por solicitud del/de la trabajador/a una vez cumplido el tiempo mínimo de permanencia en el nivel en el que se encontrase.

La realización de la EVD será obligatoria por parte de la empresa una vez solicitada por escrito por parte del trabajador/a, con copia a la representación sindical en la empresa

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

o a la comisión paritaria del presente convenio colectivo, en caso de que no la hubiera y una vez cumplimentados los requisitos en materia de formación especificados en el artículo 16.

Al obtener la calificación de apto, la efectividad de la progresión (cambio al nivel económico superior) siempre será la de la fecha de entrega de los resultados obtenidos según lo establecido en el artículo 17.2. Sistema de evaluación.

Los/as trabajadores/as que, por motivo de no haber obtenido la calificación de apto requerida en la evaluación del desempeño efectuada, según los criterios establecidos, solamente podrán solicitar una nueva EVD transcurrido un año de la anterior solicitud, siendo esta nueva fecha la de efectividad de la progresión.

Artículo 9. *Promoción.*

Se entiende por promoción el acceso al subgrupo profesional de mando desde el subgrupo profesional de ejecución/supervisión por libre designación de la empresa, a través de las pruebas o por cumplimiento de los requisitos que se establezcan al efecto.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores/as, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos.

Podrá aplicarse la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, sin quedar limitada por la pertenencia a un determinado subgrupo profesional.

Ejercerán de límite de dicha movilidad funcional los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada, o el/la trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa deberá dotar al trabajador/a de la formación antes referida.

A los/las trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la legislación vigente.

Con carácter excepcional podrá existir la movilidad funcional entre grupos, siempre que la misma se justifique por razones técnicas u organizativas y por el tiempo necesario para su realización, además, en estos casos se deberá abonar el plus de función.

Artículo 11. *Adaptación al puesto de trabajo.*

La empresa, por propia iniciativa o a petición del/de la trabajador/a a través del comité de seguridad y salud, deberá evaluar la adaptación del puesto de trabajo tal como determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), concretamente, el artículo 25 regula la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, en los siguientes términos:

El empresario garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. A su vez, el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997) en el artículo 4.1 y 4.2.c) establece que «La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos. Para ello, se tendrán en cuenta:

a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7.º del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
b) La posibilidad de que el/la trabajador/a que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño/a durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
b) El cambio en las condiciones de trabajo.
c) La incorporación de un/a trabajador/a cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Para ello, el/la trabajador/a deberá aportar previamente informe médico de la Seguridad Social que deberá ser ratificado por parte de los facultativos médicos de Vigilancia de la Salud y la posterior actuación del técnico del servicio de prevención.

Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los mismos términos y condiciones establecidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

Artículo 12. *Plus de funciones (ligados al puesto de trabajo).*

Tendrán derecho a la percepción de este plus aquellos/as trabajadores/as que voluntariamente y a propuesta de la empresa realicen funciones distintas y adicionales a las prevalentes a su grupo y nivel que venían realizando, o de aquellas que pudiesen especificarse en su contrato laboral.

Se detallará en la nómina, en la columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «Plus de función».

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los/as trabajadores/as que realizan estas funciones, se establece que los importes correspondientes a dicho «plus de función» tendrán carácter de trabajo efectivo y, en consecuencia, se percibirán los meses en los que el/la trabajador/a las realice; durante ese tiempo estas cantidades no serán absorbibles ni compensables, salvo que el/la trabajador/a obtuviera el nivel profesional correspondiente a la tarea por la que se estableció el plus. Asimismo, estarán sujetas a las mismas revisiones salariales que se pacten.

El importe mínimo correspondiente a este plus queda fijado en 109,68 euros al mes para el año 2016, 111,32 euros para el año 2017 y de 112,99 euros para el año 2018; esta cantidad podrá ser mejorada en el seno de las empresas, mediante negociación con los/as representantes legales de los trabajadores/as, o con los/as trabajadores/as directamente en caso de que no existiera representación.

Las funciones a que se refiere el párrafo anterior serán convenientemente especificadas en el capítulo retributivo del presente Convenio colectivo.

Artículo 13. *Plus NOL.*

Este plus garantiza a los/as trabajadores/as afectados las diferencias salariales producidas en el salario base que el/la trabajador/a viniera percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2009, por la conversión de las antiguas categorías profesionales a partir del 1 de enero de 2010 a los nuevos niveles económicos concretados en las tablas salariales del Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL).

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo este plus desaparece como tal y pasa a constituirse como un plus «ad personam». Su cuantía no será absorbible ni compensable y se actualizará como el resto de conceptos retributivos, según las tablas incluidas en el artículo 38. El/la trabajador/a dejará de percibir este complemento en el momento en el que se le reconozca una subida efectiva de nivel profesional.

Se detallará en la nómina, con la siguiente denominación: «Plus NOL».

Artículo 14. *Plus personal.*

Este plus reflejará aquellas cantidades con las que el empresario/a mejora la remuneración de forma voluntaria a un trabajador/a, por acuerdo entre las partes en el momento de la contratación o durante la relación laboral, o como mejora por la calidad del trabajo que se realiza.

El mencionado plus podrá ser mejorado por decisión del empresario/a o por negociación entre trabajador/a y empresa.

Se detallará en la nómina, en columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «Plus personal».

De forma enunciativa y no limitativa dentro del plus personal quedarían englobados los siguientes pluses:

- Plus voluntario.
- Mejora voluntaria.
- Plus de idiomas.
- Complemento personal.
- Etcétera.

CAPÍTULO IV

Formación y evaluación del desempeño

Artículo 15. *Criterios generales de formación y EVD.*

A continuación se establece la formación a realizar en cada uno de los niveles de progresión y no el contenido de los módulos formativos, que deberán adaptarse a los criterios generales de lo dispuesto en las cualificaciones profesionales antes referenciadas.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

El presente articulado tendrá vocación de permanencia en el tiempo; sin embargo, los módulos formativos serán variables en función de la adaptación del sector a las nuevas necesidades técnicas y organizativas. Dichas adaptaciones serán adoptadas en el seno de la Comisión Negociadora. Para ello se tendrá en cuenta el principio de formar profesionales con amplios conocimientos, tanto en su materia específica como en la administrativa concordante, para que así tengan la posibilidad de desempeñar sus funciones en cualquier empresa del sector, con independencia de su tamaño.

La formación es un parámetro esencial para la progresión económica y profesional al siguiente nivel. Las empresas facilitarán la formación a los/as trabajadores/as utilizando los medios propios o externos, a través de los medios de la Fundación Laboral de Formación y Prevención de Riesgos Laborales de Agencias de Viaje o a través de los programas formativos, aprobados de manera conjunta por patronales y organizaciones sindicales en el seno de la Comisión Mixta Paritaria de Agencias de Viajes de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE).

El/la trabajador/a podrá acceder a la formación a través de organizaciones empresariales, de la Fundación Laboral de Formación y Prevención de Riesgos Laborales de Agencias de Viaje, 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 realización de los cursos formativos, según lo dispuesto en el párrafo anterior, será de carácter obligatorio para el/la trabajador/a siempre que la acción formativa se imparta dentro del horario de trabajo; en caso contrario será voluntaria, salvo que el/la trabajador/a se comprometiese a realizarla. En caso de que el/la trabajador/a optase por la realización de los cursos a través de la empresa y ésta no le facilitase la formación, el/la trabajador/a podrá solicitarla por escrito; si no obtuviera contestación al respecto o no se pusiesen a su disposición los cursos correspondientes, se entenderá como formación realizada a todos los efectos.

Con el fin de proceder a la adecuación al nuevo sistema de clasificación profesional, basado en realizaciones profesionales y niveles de competencia, contemplados en las cualificaciones profesionales, titulaciones y certificados profesionales de los/as agentes de viajes, y con el objetivo de dar respuesta a la necesidad del sistema productivo actual y la profesionalización del sector, el convenio colectivo establece un número de horas para la formación profesional en los distintos niveles de progresión. La formación permanente se constituye como un elemento de interés común para empresa y trabajadores/as, como un derecho e instrumento fundamental para el mantenimiento del empleo, la progresión económica, para la promoción y el desarrollo personal del trabajador/a, pero también en un instrumento estratégico para la productividad y competitividad de las empresas.

Artículo 16. *Formación.*

16.1 Materias formativas.

Se establecen, según los niveles, materias formativas troncales y optativas.

Las materias troncales correspondientes a los niveles 1, 2 y 3 se impartirán a todos los trabajadores y trabajadoras que estén ubicados en los citados niveles; estas materias son las recogidas en el artículo 16.8 de este texto.

Las materias optativas vienen determinadas por el concepto de especialización necesario según las particularidades del puesto que se desempeñe y de los objetivos comerciales de la empresa. Las materias optativas recogidas en el catálogo del artículo 16.8 se cursarán según lo dispuesto en el Artículo 16.3 «Sistema de Impartición», y se acordarán entre la Dirección de la empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as; en caso de que ésta última no exista, serán acordadas entre empresa y trabajador/a.

16.2 Sistema formativo.

Para la formación exigible durante el nivel 1, con el fin de potenciar la formación durante los primeros años, se establecen 150 horas lectivas distribuidas en 50 horas anuales. En caso de que el/la trabajador/a solicitase la evaluación del desempeño (EVD)

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

al finalizar el primer año de experiencia en el nivel, según lo dispuesto en el vigente convenio colectivo, deberá haber cursado las 50 horas lectivas correspondientes al primer año; asimismo, para que el/la trabajador/a pueda convalidar el resto de formación del mencionado nivel, deberá acreditar el conocimiento de estas materias.

El sistema de acreditación de dicha formación será a través de una de las siguientes vías:

- Experiencia en otras empresas del sector, con un mínimo de dos años en el nivel 1, o haber estado encuadrado en niveles superiores durante el mismo periodo de tiempo.
- Ser graduado o diplomado en Turismo.
- Ser técnico medio o superior de Agencias de Viaje.

En el supuesto de que el/la trabajador/a no pueda acreditar la experiencia o formación académica mencionada en el párrafo anterior, el/la trabajador/a podrá solicitar la EVD según lo dispuesto al respecto en el articulado de la evaluación del desempeño.

En los demás niveles se establecen las siguientes horas lectivas:

- Niveles 2 y 3, 120 horas distribuidas en 40 horas lectivas anuales.
- Niveles 4 al 7, 90 horas distribuidas en 30 horas lectivas anuales.
- Niveles 8 al 10, 60 horas distribuidas en 15 horas lectivas anuales.

Las horas lectivas establecidas admitirán su compensación entre diferentes años con los siguientes límites.

- Nivel 1, el 20 % de las horas lectivas anuales, 10 horas.
- Niveles 2 y 3, el 25% de las horas lectivas anuales, 10 horas.
- Niveles 4 al 7, el 30% de las horas lectivas anuales, 9 horas.

Asimismo los/as trabajadores/as que hayan tenido una baja de larga duración podrán realizar las horas de la formación que les hubiera correspondido hacer durante dicho periodo de baja a partir de la fecha de su incorporación.

16.3 Sistema de impartición.

En el nivel 1 la totalidad de las horas lectivas estará comprendida por las materias troncales recogidas en el artículo 16.8.

En los niveles 2 y 3 se impartirán las materias troncales del artículo 16.8 y una materia optativa a elegir según lo dispuesto en el Artículo 16.1 del presente texto.

En los niveles del 4 al 7 todas las materias serán de carácter optativo y deberá impartirse una materia en cada año de las referenciadas en el artículo 16.8.

En los tres últimos niveles (8, 9 y 10) las materias a impartir serán de libre elección entre la empresa y el trabajador/a. Dichas materias deberán estar orientadas a mejorar la formación relativa a las funciones de los/as trabajadores/as encuadrados en estos niveles y dado su carácter de especialización están recogidas en el artículo 16.8.

Se acordará entre la empresa y la Representación Legal de los/as trabajadores/as (en su defecto el trabajador/a), la forma de impartición de los cursos formativos en horas presenciales, mixtas, formación on-line o de enseñanza supervisada en el puesto de trabajo (cuando en el presente texto se citen los cursos formativos se referirá a cualquier tipo de impartición de la formación).

La formación se impartirá siempre que sea posible dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas formativas cuya impartición no pueda realizarse dentro de la jornada laboral, podrán completarse de manera excepcional fuera de la jornada ordinaria. En este caso, serán computables como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada máxima recogida en el artículo 23.1 del convenio colectivo.

Una vez que el/la trabajador/a finalice un curso formativo, bien a través de los recursos formativos de la empresa, de la Fundación Laboral o bien derivado de la realización de los cursos aprobados en la Comisión Paritaria Sectorial de Agencias de Viajes, la empresa o el centro formativo competente emitirá por escrito el certificado del curso realizado, expresando la duración del mismo y el sistema de impartición efectuado.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

16.4 Homologación.

Los trabajadores y trabajadoras que posean el título del módulo medio o superior de Agentes de Viajes, y/o el de grado o diplomado en Turismo, tendrán homologados y convalidados todos los cursos de formación de agentes de viaje de los niveles 1, 2 y 3; por lo tanto, no deberán cursar la formación referenciada y se dará por convalidado el parámetro de formación a los efectos de progresión económica y profesional. No obstante, deberán cumplir con los restantes parámetros (EVD y experiencia en el nivel), recogidos en este articulado.

Asimismo, el personal que acredite la posesión de títulos oficiales para un curso determinado obtendrá la convalidación de dicho curso.

En el tiempo mínimo establecido de permanencia en cada uno de los niveles de progresión, el/la trabajador/a tendrá que acreditar la asistencia a los cursos establecidos y solicitados para la progresión a un nivel superior, o acreditar la titulación o certificación profesional que contemple las capacidades y competencias asociadas a las realizaciones profesionales exigidas.

Si existiera movilidad de trabajadores/as entre distintas empresas del sector, el/la trabajador/a deberá aportar certificación de los cursos realizados, convalidando la nueva empresa todas las materias reconocidas a los efectos de progresión económica y profesional relativos únicamente al parámetro de formación.

En todo caso, los/as trabajadores/as que tengan convalidadas las materias de formación que correspondan podrán optar voluntariamente a cursar la formación ofrecida por la empresa.

Se adapta lo dispuesto en el convenio colectivo 2008-2011, de la siguiente forma:

a) Para los/as trabajadores/as del nivel 1 que cumplan los requisitos de progresión acordados en el NOL y que, por lo tanto, puedan acceder a la progresión económica y profesional por la vía del año de experiencia, recogida en el artículo 8.2 «progresión económica y tiempo de permanencia» y en el artículo 16 del presente texto, podrán solicitar la EVD a partir del 1 de mayo de 2013.

Los/as trabajadores/as afectados por el párrafo anterior cursarán la formación correspondiente a un año (50 horas).

b) Para el resto de los casos que cumplan los requisitos de progresión acordados en el NOL y que, por lo tanto, puedan acceder a la progresión económica y profesional por la vía de tres años de experiencia, progresión y promoción, artículo 8.2, niveles de progresión económica y tiempo de permanencia, la fecha inicial para el cómputo del tiempo de experiencia comenzará 1 de enero de 2011, pudiéndose producir las solicitudes de la EVD a partir del 1 de enero de 2014.

Para los/as trabajadores/as referenciados en el párrafo anterior, se dará por homologada, únicamente a los efectos de promoción económica y profesional, la formación correspondiente al año 2011 y el primer semestre del 2012; por lo tanto, únicamente tendrán que realizar la formación del segundo semestre del 2012 (50% de las horas totales) y la del año 2013. No obstante, el periodo de evaluación en lo que afecta a la EVD, será el correspondiente al periodo de permanencia en ese nivel (2011-2012-2013).

16.5 Coordinación con la representación legal de los/as trabajadores/as (RLT).

En caso de que exista RLT, se creará una comisión de seguimiento de formación en el seno de la empresa, compuesta de forma paritaria por la Representación legal de los/as trabajadores/as y la empresa. Dicha comisión se reunirá semestralmente, o cada vez que resulte necesario, y será la encargada de analizar de manera conjunta los procesos, sistemas de evaluación, resultados, posibles conflictos derivados de la formación y modificar o ampliar el catálogo de cursos formativos según las necesidades de la empresa y los trabajadores/as. Asimismo, se establecerán las pautas adecuadas para perfeccionar el sistema de formación con el fin de lograr la máxima objetividad en los citados procesos.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

El/la trabajador/a con dedicación exclusiva a funciones sindicales realizará la formación según lo dispuesto en el presente articulado; para solicitar la EVD deberá atesorar la experiencia en el nivel de igual manera que el resto de los/as trabajadores/as.

16.6 Permisos individuales de formación.

Los permisos individuales de formación (PIF) son permisos autorizados por la empresa a un/a trabajador/a para la realización de un curso dirigido a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales, según el artículo 21 OM 2307/2007.

El coste de bonificación de las horas laborales será el equivalente a una cantidad igual al salario del/de la trabajador/a y a las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante un periodo no superior a 200 horas laborales por persona durante el curso académico o año natural.

Se podrán utilizar los Permisos Individuales de Formación, de acuerdo con lo que establezca el Ministerio de Trabajo e Inmigración en desarrollo del artículo 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el empleo y de la orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007 en materia de formación de demanda.

16.7 Estudios.

El/la trabajador/a tendrá derecho a todos los permisos retribuidos para formación que se recogen en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

16.8 Catálogo de materias formativas.

Este catálogo de cursos no es limitativo, pudiendo las empresas ofertar a sus trabajadores/as la formación complementaria que consideren oportuna para adaptarse a las necesidades particulares de cada organización.

Nivel 1:

• Materias troncales.

– Atención al cliente. Asesoramiento en servicios, productos, tarifas, venta de servicios turísticos y emisión de documentos.
– Informática básica. Manejo básico de las herramientas internas, ofimática, GDS básico.
– Legislación turística básica.
– Administración básica. Control de documentos en relación al cliente-facturación.
– Venta de producto I. Conocimiento básico + geografía turística.
– Idioma básico de la actividad I.

Nivel 2:

• Materias troncales.

– Informática básica II. GDS e informática aplicada al turismo.
– Gestión de unidad de información. Administración básica del centro de trabajo.
– Venta de producto II. Geografía y oferta turística nacional e internacional.
– Viajes combinados I. Ofertar viajes combinados ya elaborados por los especialistas-mayoristas.
– Idioma básico de la actividad II.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Nivel 3:

• Materias troncales.

– Informática III. Aplicaciones avanzadas.
– Venta de productos III. Geografía y oferta de productos especializados nacionales e internacionales.
– Viajes combinados II. Oferta de viajes especializados.
– Idioma básico de la actividad III.

• Optativas niveles 2 y 3.

– Contabilidad I. Fundamentos contables. Nivel básico.
– Gestión de bases de datos.
– Atención telefónica. Técnicas de atención telefónica.
– Programación de paquetes a medida I.
– Gestión de eventos I. Iniciación en la participación de gestión de eventos, negociación y contratación.
– Contabilidad II. Asientos contables, plan general de contabilidad.
– Programación de paquetes a medida II.
– Segundo idioma turístico I.
– Introducción a la calidad.
– Fidelización del cliente.
– Prevención de reclamaciones.
– Trabajo en equipo.
– Igualdad de género.
– Técnicas básicas de organización del trabajo personal.

• Optativas niveles 4 y 5.

– Fiscalidad orientada al negocio I. IVA, IAE, TAX.
– Fiscalidad orientada al negocio II. Impuesto de sociedades.
– Marketing turístico I. Conceptos básicos.
– Gestión de eventos II. (El trabajador elabora y opera de forma autónoma).
– Técnicas de negociación.
– Delegados/as comerciales.
– Contratos de trabajo.
– Gestión de reclamaciones.
– Idioma básico de la actividad IV.
– Idioma básico de la actividad V.
– Segundo idioma turístico II.
– Segundo idioma turístico III.
– Gestión de la información recibida.
– Animación turística.
– Asistencia, acompañamiento y guía de grupos turísticos.

En los niveles 6 y 7, las materias irán encaminadas a la formación de mandos.

• Optativas nivel 6-7.

– Gestión de equipos.
– Planificación y organización en el trabajo.
– Gestión de calidad en las entidades turísticas.
– Marketing turístico II.
– Gestión de nóminas y seguros sociales.
– Liderazgo y motivación.
– Elaboración y control presupuestario de la unidad de negocio.
– Comunicación e inteligencia emocional.
– Segundo idioma III.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

– Segundo idioma IV.
– Protocolo y relaciones públicas.
– Formación y orientación laboral.

• Formación mandos (nivel 8-10).

– El desarrollo de los módulos formativos en los niveles de mando (8 al 10) se desarrollarán en el seno de cada empresa en función de las necesidades de las mismas (tamaño, estructura, diversificación del negocio, etc.).

• Formación complementaria.

Artículo 17. *Evaluación del desempeño (EVD).*

17.1 Criterios generales.

La evaluación del desempeño tiene como objetivo conocer de la manera más precisa posible el grado de cumplimiento y desempeño de las funciones por parte del empleado/a, aportando información acerca de su competencia y progreso.

El sistema de evaluación deberá estar directamente relacionado con el puesto de trabajo desempeñado. En todo caso, esta evaluación mantendrá siempre un carácter objetivo, medible y reconocible en el sector.

17.2 Sistema de evaluación.

La evaluación deberá realizarse por petición expresa del trabajador/a, una vez cumplido el tiempo mínimo de permanencia en el nivel en el que se encontrase y habiendo realizado los cursos formativos correspondientes a su nivel, todo ello según lo dispuesto en el 8.2.

La EVD será solicitada por escrito por parte del trabajador/a, estando la empresa obligada a la recepción del mismo, firmando el recibí con la fecha de entrega. Asimismo, el/la trabajador/a trasladará copia del mencionado escrito a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en caso de que ésta exista. A partir de esa fecha, la empresa iniciará el proceso de evaluación, que se considerará finalizado con la comunicación escrita de los resultados obtenidos al trabajador/a en un plazo no superior a 30 días naturales desde la solicitud del trabajador/a. En caso de cumplirse el plazo señalado, la efectividad de la progresión será la fecha de entrega de los resultados obtenidos. En caso de no cumplirse dicho plazo, la efectividad de la progresión será la de la fecha de solicitud de la EVD por parte del trabajador/a, en esta última situación la empresa deberá abonar los atrasos devengados.

La EVD también puede ser promovida por el empresario/a en cualquier momento sin necesidad de que se cumplan los requisitos de formación y permanencia en el puesto; si el/la trabajador/a resultase no apto podrá volver a solicitar la evaluación una vez cumplidos los parámetros recogidos en el primer párrafo de este artículo.

El periodo evaluable coincidirá con el tiempo de permanencia en el nivel correspondiente según lo dispuesto en el artículo 8.1.

La EVD se realizará según lo recogido en el artículo 17 del presente texto y presente artículo y el resultado podrá ser apto o no apto. En el caso de que el/la trabajador/a obtenga la calificación de apto se dará por superada la EVD y la efectividad de la progresión (ascenso al nivel económico superior).

Los/as trabajadores/as que sean considerados no aptos podrán solicitar una nueva EVD trascurrido un año como mínimo desde la fecha en la que se realizó la evaluación anterior. En el caso de ser superada, la fecha a efectos de progresión será la de la nueva evaluación. En esta situación, el periodo de tiempo transcurrido entre la primera evaluación y las siguientes no computará para los efectos de experiencia en el nivel superior.

17.3 Responsabilidad y realización de la EVD.

La labor de la EVD es responsabilidad del empresario/a o Dirección de la empresa. Por razones prácticas, se podrán delegar las funciones en el departamento de RR.HH. o en el superior directo, quien ejercerá como evaluador/a de forma habitual dada su cercanía y

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

conocimiento de los/as trabajadores/as evaluados/as. En cualquiera de los casos, la EVD debe estar visada por el departamento de RR.HH. o, en su defecto, el empresario/a o la Dirección de la empresa.

17.4 Certificación y homologación.

Las empresas deberán emitir el certificado correspondiente en caso de que el/la trabajador/a obtenga una calificación de apto en la EVD.

Si existiera movilidad de trabajadores/as entre distintas empresas del sector, la empresa deberá evaluar al trabajador/a basándose en el tiempo que haya prestado servicio en la propia empresa. En todo caso, los/as trabajadores/as podrán solicitar la EVD una vez cumplido el parámetro de experiencia en el nivel, contabilizándose para estos efectos la suma de la experiencia en las distintas empresas. El/la trabajador/a vendrá obligado a presentar la acreditación documental correspondiente.

Los/as trabajadores/as que en el seno de la empresa estén realizando las funciones especificadas en el artículo 12 «Plus de Funciones», tendrán homologada y convalidada la EVD del nivel en el que se encuentren encuadrados recogido en el recibo de salarios. Asimismo, el/la trabajador/a con dedicación exclusiva a funciones sindicales tendrá superada la EVD una vez realizada la formación y el tiempo de permanencia en el nivel.

17.5 Coordinación con la representación legal de los/as trabajadores/as.

En caso de que exista RLT en el seno de la empresa, se creará una comisión de seguimiento de EVD, compuesta de forma paritaria por la representación legal de los/de las trabajadores/as y la empresa. Dicha comisión se reunirá trimestralmente y será la encargada de analizar de manera conjunta los procesos, sistemas de evaluación, resultados y posibles conflictos derivados de la EVD. Además, se establecerán las pautas adecuadas para perfeccionar el sistema de evaluación con el fin de lograr la máxima objetividad en los citados procesos.

17.6 Protocolo de actuación y desarrollo del trabajo

Las empresas deberán remitir por escrito al trabajador/a el protocolo de actuación y desarrollo del trabajo al inicio del periodo a evaluar. El protocolo será elaborado por la empresa y redactado de forma clara y concisa, teniendo en cuenta el nivel salarial en el que está encuadrado cada trabajador/a. Este documento será un procedimiento de actuación y desarrollo del trabajo que contendrá las directrices básicas relativas al puesto de cada trabajador/a o colectivo de similares funciones.

Para su confección se tendrá en cuenta la relación con la estructura de niveles de cualificación elaborada por el INCUAL (Ley 5/2002 y Real Decreto 1128/2003 y modificaciones del Real Decreto 1416/2005), de manera que exista una relación directa entre el protocolo de actuación y desarrollo del trabajo y la posterior EVD del trabajador/a. Se realizará basándose en el cuadro siguiente:

Protocolo (definición del INCUAL).

Nivel 1	Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo limitados los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar.
Nivel 2	Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas, con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias. Concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.
Nivel 3	Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y ejecución del trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Nivel 4-5	Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales con mayor complejidad derivadas de su especialización, realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
Nivel 6-7	Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de complejidad derivadas de su especialización, realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Mayor autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.
Nivel 8-9-10	Competencias relativas a las funciones de mando correspondientes a cada nivel.

17.7 Sistema de puntuación.

La EVD se realizará en el cuestionario oficial recogido en el presente texto. En la EVD se valorarán distintos aspectos relacionados con la actividad del/de la trabajador/a durante su permanencia en el nivel objeto de evaluación, teniendo en cuenta el protocolo de actuación y desarrollo del trabajo recogido en el artículo 17.6 del presente texto.

El superior directo cumplimentará el cuestionario, procediendo a la puntuación particularizada de los siguientes ítems que valorarán el desempeño del/de la trabajador/a en el tiempo de evaluación, otorgando la puntuación según su criterio, que será fundamentado y en ningún caso arbitrario.

La cumplimentación de este cuestionario se llevará a cabo en presencia y colaboración del/de la trabajador/a evaluado/a y será firmado por ambas partes con copia para el trabajador/a. En caso de no conformidad por parte del trabajador/a, por discrepancias totales o parciales de la puntuación del superior, éste podrá indicar en el apartado de observaciones los motivos del desacuerdo.

17.8 Resolución de conflictos en el seno de la empresa.

Si el/la trabajador/a mostrase disconformidad con el resultado de la evaluación final, podrá elevar a la Comisión de Seguimiento del seno de la empresa de la EVD recogida en el artículo 17.5 del presente texto el objeto de controversia. La Comisión de Seguimiento podrá solicitar a las partes los medios de prueba que estime oportunos con el fin de objetivar el proceso de evaluación y su procedimiento.

La Comisión deberá emitir un informe en un periodo no superior a dos meses. En el caso de que exista acuerdo entre las partes en el seno de la Comisión, dicho informe será vinculante para trabajador/a y empresa. En caso de desacuerdo, se establecerá en dicho informe la postura debidamente argumentada de las partes y se indicará la posibilidad de que el/la trabajador/a remita el caso a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de Agencias de Viaje, y las formas de contacto con la misma.

La citada Comisión resolverá según lo dispuesto en el artículo 17.9 del presente texto.

17.9 Solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la comisión mixta paritaria del Convenio Colectivo estatal de Agencias de viaje.

La Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente con el objeto de analizar y resolver las discrepancias surgidas y elevadas a este órgano en el ámbito de las empresas en relación a la EVD. Para el establecimiento de contacto con dicha comisión se crea la siguiente dirección de correo electrónico solucionevdaavv@gmail.com, que será de uso exclusivo para elevar los conflictos o controversias derivadas de la EVD; en ningún caso se podrá utilizar para funciones distintas de lo expresado.

La Comisión Paritaria articulará el inicio del procedimiento de resolución siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. El/la trabajador/a cursará solicitud de interpretación y resolución, con copia a la Dirección de la empresa y a los representantes legales de los/as trabajadores/as en caso de

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

que existiesen, fundamentando de manera concreta el objeto de controversia. Asimismo, en la citada comunicación se dará traslado de la evaluación de los cuatro cuestionarios recogidos en el artículo 17.11 del presente texto y copia del informe de la Comisión de Seguimiento de la EVD constituida en el seno de la empresa en caso de que esta exista.

2. La Dirección de la empresa, en un plazo no superior a siete días desde la fecha de recepción de la solicitud de interpretación y resolución (enviada por el/la trabajador/a solicitante), podrá remitir por escrito a la Comisión Paritaria los motivos debidamente fundamentados del resultado del proceso de evaluación estableciendo postura argumentada y concreta del objeto de controversia.

3. La Comisión Paritaria estudiará la documentación aportada y podrá solicitar todos los medios de prueba que considere oportunos con el fin de objetivar el proceso de evaluación. La Comisión analizará el procedimiento de evaluación desde su inicio verificando que el mismo cumple lo dispuesto en el presente articulado.

4. Trabajador/a y empresa vendrán obligados a aportar la acreditación documental que la Comisión Paritaria estime conveniente para resolver de manera efectiva. En caso de que no se aporten los medios de prueba referidos, o no se atengan al hecho concreto, se entenderán por hechos no probados a los efectos oportunos de la resolución del caso planteado.

5. La Comisión Paritaria podrá resolver cuando haya existido inaplicación total o parcial de lo recogido en el proceso de evaluación.

6. La Comisión Paritaria podrá resolver cuando, a tenor de los datos obtenidos, se desprenda que la evaluación se ha desarrollado de manera objetiva y el procedimiento de evaluación cumple con los requisitos establecidos en el presente texto.

7. La Comisión Paritaria podrá resolver cuando, a tenor de los datos obtenidos, se desprenda que la evaluación no se ha desarrollado de manera objetiva y el procedimiento de evaluación no cumple con los requisitos establecidos en el presente texto.

8. La Comisión Paritaria no será competente para resolver todas aquellas controversias que impliquen probada subjetividad en el proceso de evaluación.

9. De existir acuerdo por unanimidad de sus miembros en el seno de la Comisión Paritaria se emitirá un informe que será trasladado a las partes y el resultado del mismo será vinculante para trabajador/a y empresa. Dicho informe será fundamentado de manera adecuada y concreta estableciendo los fundamentos jurídicos oportunos. En caso de que el citado informe sea favorable para el trabajador/a, la Comisión deberá dar por superado el proceso de evaluación, por lo que la empresa deberá hacer efectiva la progresión económica del/de la trabajador/a al siguiente nivel salarial con fecha de la solicitud de la EVD por parte del trabajador/a, y abonará la diferencia salarial correspondiente con efectos retroactivos. En todo caso, las partes podrán ejercitar las acciones legales oportunas.

10. De no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se emitirá un informe no vinculante debidamente fundamentado concretando los puntos de desacuerdo. En este caso las partes podrán ejercitar las acciones legales que correspondan.

17.10 Solicitud de EVD por parte del/de la trabajador/a el primer año en el nivel 1.

Según lo dispuesto en el artículo 8.2, los/as trabajadores/as que estén ubicados en el nivel salarial 1 podrán permanecer en el mismo de 1 a 3 años, pudiendo el/la trabajador/a solicitar la evaluación del desempeño finalizado el primer año.

Para que los/as trabajadores/as puedan solicitar la EVD al finalizar el primer año tendrán que acreditar la experiencia o formación académica recogida en el artículo 17 del presente texto. En este caso será de aplicación la normativa general dispuesta en el presente articulado de EVD.

Con excepción a la regla expresada en el párrafo anterior, en el supuesto de que el/la trabajador/a no pueda acreditar la experiencia o formación académica, podrá solicitar al finalizar el primer año la EVD; no obstante y exclusivamente en esta situación, para ser calificado como apto, el/la trabajador/a deberá obtener una puntuación igual o superior a 6 puntos, en la suma de los cuatro cuestionarios.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

17.11 Cuestionario.

El cuestionario se basará en la valoración de las competencias del/de la trabajador/a en relación a cuatro aspectos diferenciados: evaluación general, competencias técnicas, competencias de eficacia personal y otras competencias. La evaluación se realizará en función del protocolo entregado por la empresa al trabajador/a.

Se valorará la evaluación general otorgando la puntuación correspondiente en función del cumplimiento de cada ítem y en ninguno de ellos se podrán aplicar proporcionalidades.

La puntuación de las competencias técnicas, competencias de eficacia personal y otras competencias se realizará otorgando puntuación únicamente en la escala que corresponda de cada ítem según su grado de cumplimiento.

En caso de imposibilidad de valoración y puntuación de alguno de los ítems como consecuencia de la falta de relación entre la competencia a evaluar y la prestación de servicio del trabajador/a, se invalidará, de común acuerdo con el trabajador/a, el ítem correspondiente y se aplicará la proporcionalidad correspondiente en la puntuación total, y por lo tanto, en el mínimo necesario para obtener la calificación de apto recogida en el siguiente párrafo.

Para superar la EVD, se tendrá en cuenta la suma de la puntuación de los cuatro cuestionarios. Para obtener la calificación de apto, el/la trabajador/a tendrá que alcanzar como mínimo el total de cinco puntos sobre los diez posibles, debiendo además obtener al menos el 33% de la puntuación máxima en cada uno de los cuatro cuestionarios. En caso de obtener una puntuación inferior a cinco puntos o el mínimo establecido en cada cuestionario de forma individualizada, el resultado de la EVD será no apto.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Otras competencias (1 puntos)				
Ítems				
Cuidado de las instalaciones: El trabajador/a tiene su puesto de trabajo ordenado, trata con cuidado el material de oficina y los equipos informáticos. (0.2 puntos)	Imagen personal: El trabajador/a mantiene la higiene personal adecuada y cumple con la normativa interna/protocolo en cuanto a presencia física e imagen personal.(0.2 puntos)	Relaciones interpersonales: El trabajador/a tiene una actitud que favorece la creación de buen clima laboral entre los compañeros/as. (0.2 puntos)	Disciplina: El trabajador/a cumple el reglamento interno, normas y políticas de personal y cumple en materia de PRL respecto a la formación e información que ha recibido. (0.2 puntos)	Puntualidad: El trabajador/a cumple con habitualidad el horario de entrada a su puesto de trabajo, no se producen de forma habitual retrasos reiterados en el tiempo evaluable. (0.2 puntos)
Es muy descuidado en la utilización de equipos y maquinaria e instalaciones. 0,00	Es muy descuidado en el cumplimiento. 0,00	No informa ni ayuda a los demás. 0,00	Incumple repetidamente el reglamento interno, normas, política de personal y PRL. 0,00	Es muy impuntual en su trabajo. 0,00
Es algo descuidado en la utilización de equipos, maquinaria e instalaciones. 0,05	Descuida el cumplimiento en algunas ocasiones. 0,05	Aporta información y colabora sólo si se lo piden. 0,05	Ha incumplido algunas veces el reglamento interno, normas, política de personal o PRL. 0,05	Ha tenido algunas impuntualidades en el trabajo. 0,05
Su cuidado es normal en la utilización de equipos, maquinaria e instalaciones. 0,10	Cumple con normalidad la normativa interna. 0,10	Informa y ayuda cuando es necesario. 0,10	En alguna ocasión ha incumplido de forma leve la normativa establecida. 0,10	Nunca ha sido impuntual en su entrada al trabajo. 0,10
Es cuidadoso en la utilización de equipos, maquinaria e instalaciones. 0,15	Es cuidadoso en el cumplimiento de la normativa. 0,15	Aporta espontáneamente sus conocimientos. 0,15	Se limita al cumplimiento de las normativas. 0,15	Es puntual y cuidadoso con su trabajo. 0,15
Es muy cuidadoso en la utilización de equipos, maquinaria e instalaciones. 0,20	Es muy cuidadoso en el cumplimiento de la normativa. 0,20	Siempre está dispuesto a cooperar e informar a los demás. 0,20	Conoce perfectamente las normativas y trata de transmitirlas a sus compañeros. 0,20	En alguna ocasión se ha incorporado antes de su entrada al trabajo. 0,20
Puntuación total:				
Evaluador/a: Nombre y cargo: Fecha y firma:		Trabajador/a: Nombre: Fecha y firma:		
Observaciones: ***A rellenar por el trabajador/a en caso de desacuerdo con la puntuación de la evaluación.				

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Competencias de eficacia personal (2 puntos)

Ítems

Dinamismo: El trabajador/a es capaz de mantener un nivel de actividad adecuado a cada situación. (0.4 puntos)	Creatividad: El trabajador/a plantea actuaciones o alternativas para mejorar los procesos de trabajo. (0.4 puntos)	Trabajo en equipo: El trabajador/a se implica y participa activamente en la consecución de los objetivos comunes de la unidad organizativa. (0.4 puntos)	Espíritu de colaboración: El trabajador/a presta colaboración al resto de compañeros/as cuando es necesario. (0.4 puntos)	Adaptabilidad: El trabajador/a se adapta con facilidad a los cambios técnicos u organizativos propios de su nivel profesional. (0.4 puntos)
No es capaz de mantener un nivel de actividad adecuado. 0,0	Carece de deseos de asumir actuaciones o alternativas para mejorar procesos de trabajo. 0,0	No se integra en el grupo, produce roces. 0,0	No tiene disposición para actuar conjuntamente con el grupo para lograr sus objetivos. 0,0	No se adapta con facilidad. 0,0
En algunas ocasiones no es capaz de mantener un nivel adecuado de actividad. 0,1	Manifiesta pocos deseos de asumir nuevas actuaciones o alternativas para mejorar procesos de trabajo. 0,1	No se integra en el grupo pero no distorsiona al mismo. 0,1	Tiene poca disposición para actuar conjuntamente con los grupos en la consecución de sus objetivos. 0,1	Tiene dificultades de adaptación para algún cambio. 0,1
Mantiene un nivel adecuado de actividad. 0,2	Intenta superarse y plantea actuaciones o alternativas para mejorar los procesos de trabajo. 0,2	Colabora normalmente con su equipo de trabajo. 0,2	Tiene una disposición normal para actuar conjuntamente con el grupo en la consecución de sus objetivos. 0,2	Se adapta con normalidad a los cambios. 0,2
Analiza las situaciones y actúa con buen nivel de actividad 0,3	Destaca en plantear actuaciones y alternativas para mejorar los procesos de trabajo y tiene deseos de superación. 0,3	Se esfuerza y colabora en el grupo de trabajo. 0,3	Tiene una buena disposición para actuar conjuntamente con el grupo en la consecución de sus objetivos. 0,3	Se adapta con facilidad a los cambios. 0,3
Analiza las situaciones con precisión y destaca en el nivel de actividad. 0,4	Sus deseos de superación son altamente destacados. 0,4	Crea clima de equipo, anima y apoya a sus componentes. 0,4	Tiene una muy buena disposición para actuar conjuntamente con el grupo en la consecución de los objetivos. 0,4	Destaca en su adaptación a los cambios. 0,4

Puntuación total:

Evaluador/a:
Nombre y cargo:
Fecha y firma:

Trabajador/a:
Nombre:
Fecha y firma:

Observaciones: ***A rellenar por el trabajador/a en caso de desacuerdo con la puntuación de la evaluación.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Competencias técnicas (2 puntos)

Ítems

Conocimientos: El trabajador/a tiene un nivel de conocimientos suficiente para desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo acorde a su nivel profesional. (0.4 puntos)	Destrezas: El trabajador/a ejecuta con habilidad las tareas básicas de su puesto de trabajo.(0.4 puntos)	Rendimiento: El trabajador/a desempeña sus tareas con agilidad y eficacia. (0.4 puntos)	Trato con clientes y proveedores: El trabajador/a trata de satisfacer las consultas o servicios solicitados por el cliente o proveedor con diligencia, dirigiéndose al mismo con cortesía y educación, en caso de no existir relación con clientes o proveedores se valorará que no genere conflictos personales con otros compañeros/as durante su jornada ordinaria. (0.4 puntos)	Resolución de problemas: Ante una situación inesperada, el trabajador/a analiza los puntos críticos y busca soluciones adecuadas, de acuerdo con su puesto y nivel profesional. (0.4 puntos)
No tiene los conocimientos que exige su nivel profesional. 0,0	Es muy descuidado en su trabajo. Comete errores. 0,0	Es muy poco ágil y eficaz en el desempeño de sus tareas. 0,0	No responde a las demandas, preguntas y sugerencias que se le plantean. 0,0	Analiza incorrectamente los puntos críticos y la búsqueda de soluciones. 0,0
Tiene alguno de los conocimientos que exige su nivel profesional. 0,1	Algo descuidado en su trabajo. Comete algunos errores 0,1	Es poco ágil y eficaz en el desempeño de sus tareas. 0,1	No siempre ofrece un trato correcto. 0,1	No siempre analiza correctamente los problemas ni encuentra soluciones. 0,1
Tiene los conocimientos de su nivel profesional. 0,2	Su cuidado en el trabajo es normal. 0,2	Desempeña sus tareas con normalidad. 0,2	Se compromete en la satisfacción y demanda de los clientes y mantiene una comunicación abierta con los mismos 0,2	Analiza con normalidad la detección de problemas y la búsqueda de soluciones. 0,2
Maneja con precisión los conocimientos de su nivel profesional. 0,3	Es preciso y cuidadoso en su trabajo. 0,3	Es ágil y eficaz en el desempeño de sus tareas. 0,3	Actúa para mejorar la satisfacción al cliente y ofrecer valor añadido en la prestación de servicios al cliente, anticipándose a su necesidad. 0,3	Analiza eficazmente los problemas y aporta soluciones adecuadas. 0,3
Tiene más conocimientos de los que exige su nivel profesional. 0,4	Es muy cuidadoso y preciso en el trabajo. 0,4	Es muy ágil y eficaz en el desempeño de sus tareas. 0,4	Tiene perspectiva a largo plazo. Investiga a fondo las necesidades potenciales o futuras de sus clientes. 0,4	Analiza los problemas de forma precisa y aporta soluciones satisfactorias. 0,4

Puntuación total:

Evaluador/a:
Nombre y cargo:
Fecha y firma:

Trabajador/a:
Nombre:
Fecha y firma:

Observaciones: ***A rellenar por el trabajador/a en caso de desacuerdo con la puntuación de la evaluación.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Evaluación general (5 puntos)

Ítems	Positivo	Negativo
Formación teórica (1 punto): será necesario el cumplimiento íntegro de todos los cursos formativos necesarios en cada nivel, así como haber obtenido el certificado acreditativo del aprovechamiento de cada uno de ellos, no pudiéndose solicitar la EVD sin haber cursado la totalidad de los cursos establecidos, salvo que el proceso de evaluación haya sido iniciado por la empresa o el trabajador/a haya solicitado la EVD al finalizar el primer año estando ubicado en el nivel 1, en ambos casos la puntuación será 0, en caso contrario la puntuación será 1. No se podrán aplicar proporcionalidades.	1	0
Absentismo (2 puntos): No superar el 1% de faltas de asistencia sin justificar en el periodo de permanencia en el nivel supondrá la suma de dos puntos en la evaluación. En caso de no superar el 1% se puntuará con un 2, si lo ha superado con un 0. No se podrán aplicar proporcionalidades.	2	0
Faltas y sanciones (1 puntos): No haber sido objeto de sanción grave o muy grave durante la permanencia en el nivel evaluable, en el caso de que la sanción esté recurrida ante la jurisdicción competente será necesaria su firmeza. Si existiera un procedimiento sancionador derivado de absentismo se tendrá en cuenta de manera exclusiva lo dispuesto en el párrafo anterior. En caso de NO tener faltas/sanciones se puntuará con un 1, en caso de tenerlas con un 0. No se podrán aplicar proporcionalidades.	1	0
Reclamaciones de clientes (0.5 punto): No haber sido objeto de reclamaciones de clientes, por escrito y debidamente fundamentadas e imputables al trabajador/a. En caso de NO tener reclamaciones se puntuará con un 0,5, en caso de tenerlas con un 0. No se podrán aplicar proporcionalidades.	0,5	0
Reclamaciones de compañeros/as (0.5 punto): No haber sido objeto de queja o reclamación, por escrito, por parte de los compañeros/as del mismo departamento, debidamente fundamentada e imputable al trabajador/a. En caso de NO tener reclamaciones se puntuará con un 0,5, en caso de tenerlas con un 0. No se podrán aplicar proporcionalidades.	0,5	0

Puntuación total:

Evaluador/a:
Nombre y cargo:
Fecha y firma:

Trabajador/a:
Nombre:
Fecha y firma:

Observaciones: ***A rellenar por el trabajador/a en caso de desacuerdo con la puntuación de la evaluación.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 18. *Contratación y finiquitos.*

Los contratos de trabajo a los que se refiere la legislación deberán ser comunicados a la representación legal de los/as trabajadores/as 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/as, dicha comunicación se remitirá a la representación sindical en la empresa, si lo hubiere, debiendo observar sigilo profesional sobre dicha información, y siempre que el/la trabajador/a afectado no se oponga expresamente.

La copia básica a entregar consistirá en una fotocopia íntegra del contrato en la que se suprimirán aquellos datos que afecten a la intimidad personal del trabajador/a. A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 se entenderá por datos que afectan a la intimidad personal del/de la trabajador/a aquellos que referidos a su persona no tengan relevancia alguna con respecto a la relación laboral.

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/de la trabajador/a contratado en prácticas será la que determine la normativa vigente. los/as trabajadores/as 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. Su retribución mínima será del 70% durante el primer año de vigencia de contrato y el 85% durante el segundo año de vigencia del contrato. No obstante, una vez finalizado el contrato en prácticas, podrán ser contratados por la empresa en cualquiera de los niveles y grupos previstos en el presente Convenio.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa o grupo de empresas.

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

En materia de contrato para la formación, su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres 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 tres 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 tres 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 la legislación vigente en el momento de la contratación.

Para determinar el número de trabajadores/as 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/as trabajadores/as serán informados de los contratos que suscriban las empresas afectadas por el presente convenio con empresas de trabajo temporal.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 19. *Contrato para servicio determinado y contrato eventual por circunstancias de la producción.*

19.1 Disposiciones generales.

La utilización en fraude de Ley de los contratos eventuales y de obra o servicio determinado comportará la consideración del/de la trabajador/a 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/as trabajadores/as tendrán derecho a que la empresa les entregue 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/as trabajadores/as podrán solicitar la presencia de un/a representante legal en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar tanto la presencia del representante de los/as trabajadores/as con su firma como la no presencia de dicho representante por decisión del trabajador/a.

19.2 Contrato para obra o servicio determinado.

A los efectos de lo dispuesto en el Artículo 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:

a) Ferias o congresos, durante su preparación, ejecución y seguimiento.
b) Prestación de servicios de carácter estacional. La duración del contrato suscrito bajo esta modalidad dentro de cada año natural será la de la estacionalidad que justifique su utilización.
c) Apertura de nuevas oficinas o lanzamiento de un nuevo producto turístico.

La duración de esta modalidad contractual, según recoge el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser superior a tres años.

A la extinción, por finalización del plazo contractual, el/la trabajador/a 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, su naturaleza no se entenderá desvirtuada por el hecho de que el trabajador/a, a fin de completar la jornada laboral fijada en el convenio colectivo, 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/la trabajador/a continuara prestando sus servicios en la empresa, adquirirá la condición de fijo de plantilla.

19.3 Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual cuando se dé una acumulación de tareas o exceso de pedidos, en uso del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre o norma que lo 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/as, 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.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

A efectos de cómputo de contratos temporales, se excluirá a los suscritos con trabajadores/as discapacitados/as, los suscritos con trabajadores/as mayores de 45 años, los suscritos con trabajadores/as desempleados/as de larga duración, los de interinidad, los de relevo y aquellos formalizados para cubrir la ausencia de un/a trabajador/a 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 Real Decreto 2720/1.998, de 18 de diciembre, o norma que lo sustituya.

Con objeto de aplicar lo dispuesto en relación 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 Real Decreto 2720/1.998, deberán entregar a la representación legal de los trabajadores/as, 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, con el fin de calcular los porcentajes a los que se hace referencia.

Artículo 20. *Dimisiones.*

Las dimisiones de personal, una vez superado el período de prueba, deberán comunicarse por escrito a la empresa con al menos quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados/as 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 ocho, nueve y diez 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.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica y permutas

Artículo 21. *Movilidad geográfica.*

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

– Que no sea necesaria su presencia en el centro de trabajo de procedencia.

– Que reúna el nivel profesional y cualificación necesaria para desempeñar las funciones del 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/as trabajadores/as con menos antigüedad.

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

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

Por lo que se refiere a la compensación por gastos a abonar al trabajador/a por causa del traslado forzoso, de ser necesario el cambio de residencia, la empresa deberá cubrir los gastos relativos a vivienda, mudanza y traslado de enseres.

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

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

En los supuestos de traslado forzoso con cambio de residencia y en los de desplazamiento por un período superior a tres meses, el/la trabajador/a tendrá derecho a que la empresa le abone los gastos de transporte y viaje con el fin 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/as trabajadores/as que solicitaran la misma vacante, se seguirá un turno de antigüedad en el cargo. Solamente se concederá al personal fijo y para vacantes que se puedan cubrir con su nivel profesional.

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/la trabajador/a reúna una antigüedad superior a cinco años, en empresas con plantilla superior a cien trabajadores/as.

Asimismo, se recomienda como criterio la reubicación sistemática y voluntaria de los/as trabajadores/as en los centros de trabajo más próximos a su domicilio.

Artículo 22. *Permutas.*

Los/as empleados/as de la misma empresa 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/as no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado ni dietas.

Si la empresa deniega la permuta deberá informar de ello a la RLT junto con las razones que justifiquen esta decisión.

CAPÍTULO VII

Jornada, horario, descansos, vacaciones, licencias y traslados

Artículo 23. *Jornada y horario.*

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

El descanso entre jornadas será al menos de 12 horas y la jornada máxima diaria de nueve horas. La jornada diaria de trabajo podrá realizarse de forma continuada o partida; cuando ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria. Esta interrupción tendrá una duración mínima de 15 minutos y máxima de tres horas.

Sobre la base de fomentar medidas tendentes a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as sujetos al presente convenio, aquellos/as trabajadores/as cuya jornada reducida al amparo de lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores sea superior a seis horas continuadas al día, su descanso durante la misma, que no será superior a 15 minutos, se considerará tiempo efectivo de trabajo.

23.2 Descansos y libranzas. El descanso mínimo semanal será de un día y medio ininterrumpido que 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. En los servicios receptivos de agencias de viajes cuando las razones organizativas o productivas así lo exijan, esta regla general se considerará tiempo de trabajo ordinario, por lo que estos trabajadores/as tendrán derecho a descanso compensatorio equivalente.

Con efecto de excepción a la regla general expresada en el párrafo anterior, los/as trabajadores/as que presten servicio en los centros de trabajo ubicados en grandes superficies comerciales, o zonas de especial interés turístico y en las épocas del año en

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

las que se produzca un aumento coyuntural o estacional de la demanda de servicios, así como aquellos/as trabajadores/as que estén afectados por los festivos de apertura autorizada por las comunidades autónomas, se les garantizará, como mínimo, dos domingos de descanso al mes, así como el descanso compensatorio equivalente a las horas trabajadas en dichos días.

23.3 Trabajo en festivos. La prestación de servicio realizada en domingo y/o festivo, a jornada completa, en los términos anteriormente descritos, tendrá una retribución adicional en concepto de compensación económica por dicha prestación de servicio. Se abonará en el recibo de salarios del mes siguiente, en concepto de Plus de Festivos, por importe de 44,21 euros por cada uno de los seis primeros domingos y/o festivos trabajados en cada año natural del año 2016, 44,87 euros en el año 2017 y 45,54 euros el año 2018. A partir del séptimo domingo y/o festivo trabajado en cada año natural recibirá la cantidad de 49,75 euros el año 2016, 50,50 euros en el año 2017 y 51,26 euros el año 2018. En caso de no realizar la jornada completa se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los/as trabajadores/as ubicados en grandes superficies comerciales o zonas de especial interés turístico en las condiciones anteriormente descritas, así como los/as trabajadores/as afectados por los festivos de apertura autorizada por las Comunidades Autónomas, o cualquier otro supuesto que se pudiera dar, incluyendo las nuevas contrataciones que se pudieran realizar según lo establecido en la legislación vigente, siempre que presten servicios receptivos de forma habitual, quedan exceptuados de la retribución adicional establecida para la prestación de servicio realizada en domingo y/o festivo.

Atendiendo a las características de cada empresa, la distribución anual de los domingos y/o festivos, así como las compensaciones económicas expresadas en el párrafo anterior, podrán verse modificadas, respetándose en todo caso los mínimos anteriores, mediante acuerdo con la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, o con los propios trabajadores/as en caso de no existir representación de los mismos.

Aquellos/as trabajadores/as contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo que no tuvieran previsto en su contrato o pacto posterior la obligación de trabajar en domingo y/o festivo, mantendrán tal derecho como condición personal más ventajosa.

Aquellos/as trabajadores/as que tuvieran un régimen especial de trabajo y compensación por ser zona de especial interés turístico declarada oficialmente, mantendrán tal derecho como condición personal más ventajosa.

El señalamiento de los domingos y festivos a trabajar por cada trabajador/a se realizará como fecha máxima el día 1 de marzo del año en curso.

En caso de aperturas de domingos o festivos no previstas por falta de conocimiento y no fuera posible su programación antes del 1 de marzo, se comunicará al trabajador/a con la mayor antelación posible acumulándose el descanso compensatorio por dicho domingo o festivo trabajado a vacaciones o unido a otro festivo o domingo sin obligación de trabajar y a elección del/de la trabajador/a.

23.4 Días de libranza adicionales. 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/as trabajadores/as afectados/as tendrán derecho al descanso compensatorio.

23.5 Horario. El horario de cada centro de trabajo así como el de los/as trabajadores/as adscritos a los mismos será acordado entre las empresas y los representantes de los/as trabajadores/as o los trabajadores/as, de común acuerdo. La distribución de la jornada, se efectuará por centro de trabajo con el fin de acercar lo máximo 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/as trabajadores/as.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Los/as trabajadores/as deberán conocer los horarios de trabajo y días libres individuales como muy tarde el día 28 febrero. El empresario podrá cambiar esta planificación cuando sobrevengan causas organizativas imprevistas y debidamente justificadas, y lo comunicará al trabajador/a afectado con la máxima antelación posible a fin de no perjudicar su derecho de conciliación, dentro de los límites establecidos en la normativa legal vigente.

Los trabajadores que presten servicio a turnos tienen derecho a que estos les sean comunicados con una antelación mínima de 30 días.

En el ámbito de la empresa se podrán negociar con la RLT acuerdos en materia de distribución de jornada, horario y descansos con el alcance y efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Trabajo nocturno.*

Se fija un plus de trabajo nocturno de un 40% 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 22:00 horas y las 07:00 horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno de 22:00 horas a 07:00 horas fuera inferior a tres horas, se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas fueran de tres horas o más, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Este plus afectará a todos los/as trabajadores/as salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 25. *Trabajo a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación.

Formalización: En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

25.1 Horas complementarias: Se considerarán horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. El/la empresario/a solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico entre trabajador/a y empresa respecto a las mismas en el contrato. Se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial y no podrán exceder del 50% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no excederá del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial.

La concreción de las horas complementarias deberá comunicarse al trabajador/a con un preaviso mínimo de 15 días.

25.2 Retribución: Será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.

En el caso de jubilación parcial, será compatible la retribución del/de la trabajador/a que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias las de trabajo efectivo que excedan de la jornada ordinaria anual de trabajo según lo recogido en el artículo 23.1 del vigente del presente Convenio colectivo.

Con el objetivo 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 estructurales: Entendiéndose como tales las 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/as trabajadores/as afectados o los/as representantes de los trabajadores/as, 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/as de personal y delegados/as sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Los/as trabajadores/as adscritos a este convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas o la parte proporcional en contrato inferior al año de duración.

Con suficiente antelación, el empresario/a y los/as trabajadores/as o sus representantes, establecerán el calendario anual de vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, de forma tal que el/la trabajador/a conozca las fechas que le corresponden, al menos, con dos meses de antelación 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/as trabajadores/as o, en su defecto, con los trabajadores/as. Este calendario habrá de ser acordado con fecha límite el último día del mes de octubre del año anterior, y se le dará la necesaria publicidad para el conocimiento por parte de los/as trabajadores/as de cada centro de trabajo.

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

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los de vacaciones escolares.

No se computarán como disfrutados los días festivos nacionales, autonómicos o locales, el Sábado Santo y los días 24 y 31 de diciembre, que coincidan con el período total de vacaciones anuales, debiendo acumularse su descanso al período vacacional.

Cuando el/la empresario/a obligue al/a la trabajador/a a realizar un viaje promocional, en ningún caso podrá el/la trabajador/a ver reducido su periodo de vacaciones anual, o cualquier otro de los días de descanso a los que tenga derecho, siendo los días empleados considerados como tiempo de trabajo efectivo. En consecuencia con lo anteriormente señalado, en el caso de que la empresa realice ofrecimiento de viaje promocional, con carácter voluntario para el trabajador/a, la duración del mismo podrá ser deducida del periodo vacacional.

Para computar el período de 30 días de vacaciones anuales retribuidas al que se refiere el párrafo primero de este artículo, deberá tenerse en cuenta que, dentro de dichos 30 días, estarán comprendidos necesariamente cuatro sábados y cuatro domingos, independientemente de que las vacaciones se disfruten por periodo completo o de forma fraccionada.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo. 38.3 ET que imposibilite al/a la trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que corresponda, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se haya originado la incapacidad.

Las horas anuales máximas de trabajo son 1.752 horas. Los/as trabajadores/as que por programación, calendario o jornada habitual realicen un número de horas que exceda de esas 1.752 en cómputo anual, tendrán como compensación el equivalente de horas de exceso en días de descanso adicionales, que podrán ser acumulados al periodo vacacional. La forma de disfrutar estos días se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, o representantes legales de los/as trabajadores/as si existieran, pudiendo excluirse del mismo el periodo de temporada alta. En caso de jornadas reducidas 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, y lo dispuesto en el presente Convenio colectivo, se tomara como jornada máxima el porcentaje que corresponda de las 1.752 horas, por lo que recuperará las horas que correspondan en días de descanso adicional.

CAPÍTULO VIII

Licencias y permisos

Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

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

a) Matrimonio o pareja de hecho: 16 días naturales.

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

c) Fallecimiento de hermanos/as: 3 días naturales. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

d) Fallecimiento de abuelos/as y nietos/as: 2 días naturales. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

e) Enfermedad grave de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales.

f) Nacimiento de hijo/a: 5 días naturales.

g) Dos días por 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 se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

h) Para el cumplimiento de deberes públicos, acudir al notario, la renovación de permisos de trabajo, residencia, pasaporte: el tiempo indispensable cuando la cita coincida en el horario laboral.

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

j) Cambio de domicilio: Por traslado de domicilio habitual, cuando el mismo este 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.

k) Boda de padres, hijos/as o hermanos/as, incluso con parentesco político: el día de la boda.

l) Tiempo imprescindible para consultas médicas o pruebas diagnósticas del propio trabajador/a: Hasta 3 veces al año.

m) Tiempo imprescindible para acompañar a descendientes en edad pediátrica, a cargo del trabajador, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: Hasta 3 veces al año.

n) Tiempo imprescindible para acompañar a ascendientes dependientes, a cargo del trabajador, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: Hasta 3 veces al año.

o) Tiempo imprescindible para el examen del carnet de conducir.

A los 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 familia biológica.

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

A los efectos del presente Convenio colectivo, 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, civil o religiosa.

Artículo 29. *Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas.*

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a solicitar y las empresas estarán obligadas a conceder permisos sin sueldo o licencias no retribuidas siempre que concurran los siguientes requisitos:

29.1 Licencias no retribuidas:

– Que el/la trabajador/a tenga una antigüedad en la empresa de al menos dos años.

– Que el/la trabajador/a no haya hecho uso de otra licencia no retribuida en los dos años anteriores.

– Que el periodo de licencia no retribuida solicitado sea superior a 15 días e inferior a cuatro meses, siempre con carácter consecutivo.

– Que el/la trabajador/a preavise a la empresa, al menos, un mes antes de la fecha de inicio de la licencia.

– Que los días de licencia solicitados no concurran con los periodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.

29.2 Permisos sin sueldo:

– Que el/la trabajador/a tenga una antigüedad en la empresa de al menos un año.

– Que el/la trabajador/a no haya disfrutado de otro permiso sin sueldo en los 12 meses anteriores.

– Que el periodo de permiso solicitado no sea superior a 15 días, disfrutados de forma continuada.

– Que el/la trabajador/a preavise a la empresa, al menos, 15 días antes de la fecha de inicio del permiso.

– Que los días de permiso solicitados no concurran con los periodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

– En caso de coincidencia con las vacaciones reglamentarias de otros/as trabajadores/as de la misma oficina, área o departamento del/la solicitante, éstas prevalecerán sobre el permiso sin sueldo.

En el caso de que alguno o algunos de los aspectos señalados en el párrafo anterior no tengan cumplimiento efectivo, deberá existir acuerdo entre trabajador/a y empresa para la concesión de la licencia no retribuida o el permiso sin sueldo.

En el seno de las empresas se podrán negociar condiciones más beneficiosas con la representación de los/as trabajadores/as o con los/as trabajadores/as de no existir representación.

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

CAPÍTULO IX

Suspensiones y excedencias

Artículo 30. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La 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 y el reingreso deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

30.1 Excedencia voluntaria:

El/la trabajador/a con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria.

Excedencia voluntaria es aquella que se concede por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito con una antelación mínima de 30 días y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a 20 días.

La no concesión de esta excedencia estará basada en alguna de las siguientes causas:

a) No alcanzar la antigüedad mínima de un año en la empresa.
b) Haber disfrutado de otra excedencia en los 4 años anteriores desde el final de la anterior excedencia.
c) Destinar el tiempo de la excedencia para trabajar en otra empresa de este sector.

Una vez en situación de excedencia voluntaria, en el caso de que el/la trabajador/a solicitase la reincorporación a la empresa antes de que finalice el periodo de excedencia concedido o no exista vacante de su grupo profesional, y siempre que la empresa haya expresado por escrito su negativa a dicha incorporación, el/la trabajador/a se verá liberado de la prohibición de incorporarse a otra empresa del sector.

Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso 30 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 el nivel profesional del trabajador/a, la empresa se lo comunicará por escrito.

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

30.2 Excedencia forzosa por cargo sindical:

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa los/as trabajadores/as que ejerzan las funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

ejercicio de su cargo representativo. el/la trabajador/a excedente tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en la función desempeñada.

30.3 Excedencia voluntaria con reserva de puesto:

El/la trabajador/a 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 nivel salarial. Esta excedencia tendrá una duración de un año, no pudiendo existir, salvo pacto en contrario, prórroga alguna del periodo de tiempo inicialmente solicitado. el/la trabajador/a 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/de la trabajador/a 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/a podrá solicitar en el momento de la petición de reincorporación del/de la trabajador/a acreditación documental de los estudios realizados durante dicho periodo o justificación de la estancia en el extranjero. En el supuesto de que el/la trabajador/a 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/la trabajador/a solicite su reincorporación, deberá aportar certificado de vida laboral. En el supuesto de que el/la trabajador/a 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 los/as trabajadores/as pertenecientes al mismo centro de trabajo, unidad productiva, oficina o departamento. En este caso el/la trabajador/a podrá solicitar la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del ET.

Para la reincorporación en el puesto de trabajo, el/la trabajador/a 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/de la trabajador/a al finalizar dicho periodo. Si el/la trabajador/a 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/de la trabajador/a en situación de excedencia hasta que no se haya agotado íntegramente el periodo solicitado por el trabajador/a.

No podrá ser ejercitado este derecho por el mismo trabajador/a, hasta que no hayan trascurrido 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/la trabajador/a podrá optar por acogerse a la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T., en este último caso, el/la trabajador/a 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/la trabajador/a igualmente deberá solicitarlo por escrito treinta días naturales antes de finalizar el periodo de excedencia.

Podrán acogerse a la excedencia regulada en este artículo los trabajadores con niveles profesionales comprendidos entre el 1 y el 5 (ambos inclusive). El resto de los niveles, dado su mayor grado de responsabilidad únicamente podrán acogerse a este derecho previo acuerdo con la empresa.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO X

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 31. *Principios generales.*

Se entienden como reducciones de jornada por voluntad unilateral del/de la trabajador/a sin mantener la retribución los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo prematuro u hospitalización a continuación del parto: máximo 2 horas diarias (artículo 37.5 TRLET).
b) Guarda legal y cuidado directo de un menor hasta los 12 años: Reducción de la jornada diaria de entre 1/8 y la 1/2 de la jornada (artículo 37.6 TRLET).
c) Guarda legal y cuidado directo de una persona con movilidad funcional que no desempeñe actividad retribuida: reducción de la jornada diaria de entre 1/8 y la 1/2 de la jornada (artículo 37.6 TRLET).
d) Cuidado directo de un familiar hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida: Mínimo 1/8 y máximo 1/2 de la jornada (artículo 37.6 TRLET).
e) Progenitor por cuidado, durante hospitalización y tratamiento continuado afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente (Real Decreto 1148/2011).
f) Trabajadores/as víctimas violencia de género o terrorismo (artículo 37.8 TRLET).

Con todo ello, el/la trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 34.8 TRLET). A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los/as trabajadores/as y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 32. *Maternidad y paternidad.*

32.1 Maternidad. La duración del permiso por maternidad se establece en 16 semanas. En caso de parto múltiple se ampliará en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad dicho permiso se ampliará a 20 semanas.

En lo relativo al periodo de suspensión de contrato antes señalado, a la situación de riesgo por embarazo o lactancia natural se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

32.2 Paternidad.

Por paternidad, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. el/la trabajador/a percibirá del INSS las prestaciones económicas correspondientes en pago directo. Asimismo, se estará a lo que establezcan las leyes en cada momento en caso de modificación de la duración máxima de la suspensión.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 33. *Lactancia.*

Los/as trabajadoras/es, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los progenitores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al comienzo o al final de la jornada de trabajo con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas; la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El número de días de acumulación será de 14 días laborables o la parte proporcional de los mismos en caso de que la trabajadora o el trabajador se acojan a alguna suspensión del contrato de trabajo de las establecidas en el presente Convenio colectivo.

Este permiso constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 34. *Excedencia por cuidado de hijos/as.*

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento de éste/a. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante los dos primeros años 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. El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Para un solo período de hasta tres años de excedencia por las causas citadas, cuando razones de salud del/de la hijo/a 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 30 días de antelación a su vencimiento, entendiéndose, en caso contrario, el desistimiento y dimisión del trabajador/a.

En ambas situaciones, solo en el caso de que dos trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y sólo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo.

Artículo 35. *Excedencia por cuidado de familiares.*

El/la trabajador/a tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, de duración no superior a dos años, por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos/as y no desempeñen actividad retribuida. Durante los dos años de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En los casos que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada, se estará a lo dispuesto en las excedencias para cuidado de hijos/as del párrafo anterior.

Artículo 36. *Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares.*

36.1 Reducción de jornada por guarda legal y cuidados de familiares.

El/la trabajador/a podrá acogerse a una situación de reducción de jornada por razones de guarda legal, por cuidado directo de un/a menor de doce años y/o por razones de guarda legal de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, tanto en la reducción de jornada por guarda legal como por cuidado directo de un familiar, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al/a la empresario/a con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el supuesto de que varios trabajadores/as de un mismo centro de trabajo o departamento 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 trabajador/a 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/as, tendrá preferencia para la elección aquel que primero ejercite la reducción de jornada basada en estas causas.

En cuanto a la reducción de jornada, las partes intentarán promover el acuerdo; no obstante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y particularmente en los artículos 37.6 del ET, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

No obstante, según lo dispuesto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de la empresa y a través de la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores/as, se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a la que se refiere el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del/de la trabajador/a y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

36.2 Licencia/permiso por guarda legal.

Se podrá solicitar por razones de guarda legal de menores de 12 años o disminuidos/as físicos o psíquicos, de acuerdo con los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y lo dispuesto en el presente Convenio colectivo.

Se podrán alcanzar acuerdos en el seno de las empresas para intentar conciliar el ejercicio de este derecho y a su vez garantizar el correcto desarrollo de la actividad empresarial durante todas las horas de servicio.

Artículo 37. *Víctima de violencia en el ámbito familiar y/o doméstica y de diversidad de género.*

37.1 Traslado o cambio de centro de trabajo. La trabajadora o el trabajador víctima de éste tipo de violencia que se vea obligada/o a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

37.2 Suspensión del contrato. La trabajadora o trabajador que se vea obligada/o a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de éste tipo de violencia, tiene derecho a decidir la suspensión de su contrato de trabajo con derecho a la reserva de puesto de trabajo; el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez/a podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

37.3 Reducción de jornada. el/la trabajador/a víctima de éste tipo de violencia tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 38. *Estructura salarial.*

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

– Salario base.
– Gratificaciones extraordinarias.
– Plus transporte.
– Complemento «ad personam».
– Plus de festivos.
– Plus funcional, en aquellas empresas que lo tengan expresamente establecido. Tal complemento tendrá el carácter de no consolidable habida cuenta de que su devengo y percepción depende exclusivamente del puesto de trabajo asignado al/a la trabajador/a. 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».

La empresa podrá consensuar con el/la trabajador/a o con la RLT el abono de los conceptos salariales de carácter variable a lo largo de las 12 mensualidades del año.

Los incrementos salariales correspondientes a los años de vigencia de convenio que se detallan a continuación, serán de aplicación sobre todos los conceptos salariales especificados en los párrafos anteriores del presente artículo.

2016	2017	2018
1%	1,50%	1,50%

Los incrementos anteriormente reseñados para el periodo 2012 al 2014 serán de aplicación para todos los conceptos salariales reflejados en este artículo.

	2016 – Euros	2017 – Euros	2018 – Euros	
Plus función mínimo	109,68	111,32	112,99	–
Festivos del 1.º al 6.º	44,21	44,87	45,54	Por domingo/festivo trabajados
Festivos a partir del 7.º	49,75	50,50	51,26	
Plus NOL «ad personam» N-2 . . .	6,41	6,51	6,61	–
Plus NOL «ad personam» N-4 . . .	0,80	0,81	0,82	–

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Año 2016.

Con efectividad del 1 de enero de 2016, se incrementarán todos los conceptos salariales a los que se refiere el presente artículo en un 1%.

Año 2017.

Las tablas salariales correspondientes al 2016 se incrementarán en un 1,5% en todos los conceptos salariales.

Año 2018.

Las tablas salariales correspondientes al 2017 se incrementarán en un 1,5% en todos los conceptos salariales.

Artículo 39. *Salario base.*

Los salarios base mensuales, por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 7 serán los siguientes:

Nivel	Salario base (2016) – Euros	Salario base (2017) – Euros	Salario base (2018) – Euros
10	1.731,29	1.757,26	1.783,62
9	1.588,35	1.612,17	1.636,36
8	1.457,20	1.479,06	1.501,25
7	1.336,89	1.356,94	1.377,30
6	1.273,22	1.292,32	1.311,71
5	1.212,60	1.230,79	1.249,25
4	1.154,85	1.172,17	1.189,75
3	1.059,50	1.075,39	1.091,52
2	972,01	986,59	1.001,39
1	891,76	905,14	918,71

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/as trabajadores/as 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 simultanea de los trabajadores/as, 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 40. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias serán las siguientes: marzo, junio, septiembre y diciembre a razón de una mensualidad de la retribución real que vinieran percibiendo. Las cuales se harán efectivas el respectivo día 30 de cada mes correspondiente.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador/a que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

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

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 41. *Plus de transporte.*

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

Nivel	Plus de transporte 2016 – Euros	Plus de transporte 2017 – Euros	Plus de transporte 2018 – Euros
Niveles del 1 al 10	112,30	113,98	115,69

Estas cantidades serán abonadas mensualmente, en 11 pagos de la misma cuantía, junto con los salarios correspondientes. La empresa podrá prorratear, previo aviso, el abono de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de las 12 mensualidades del año.

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 es proporcional a la jornada, por lo que no podrá verse reducido en los casos de trabajadores que ejerciten su derecho a la reducción de jornada reconocida en el artículo 36 o que tengan un contrato a tiempo parcial.

Artículo 42. *Salidas y dietas.*

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

Cuando la empresa atribuya trabajos distintos a los habituales y/o reuniones al trabajador/a, si por esta razón éste no pudiera disfrutar del tiempo de comida/cena previsto, tendrá derecho a percibir la dieta por dicha comida/cena.

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/de la trabajador/a de la prestación de tales servicios en establecimientos hoteleros o de restauración.

Artículo 43. *Planes de retribución flexible.*

Las empresas podrán establecer sistemas de retribución flexible. La adscripción a estos sistemas será voluntaria para el trabajador/a, quien deberá prestar su consentimiento expreso sobre cantidades, periodos y productos objeto de esta modalidad de pago dentro de las alternativas que el empresario ofrezca.

En ningún caso se podrá destinar más de un 30% del salario fijo del/de la trabajador/a para el pago de los productos objeto del plan. Respetando este porcentaje, el/la trabajador/a podrá disponer de todos los conceptos salariales que compongan su retribución fija incluido el salario establecido por convenio colectivo para el nivel profesional que ostente el/la trabajador/a.

Las empresas ofertarán esta opción voluntariamente como un beneficio social. En aquellas empresas de menos de 100 trabajadores se podrán repercutir los gastos de gestión de estos planes a los/as trabajadores/as que voluntariamente se adscriban a los mismos, estando, por lo tanto, prohibido repercutir estos gastos en el resto de empresas.

Artículo 44. *Anticipos.*

La empresa podrá conceder a solicitud del/de la trabajador/a anticipo correspondiente al importe neto del salario y pagas extras generadas.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO XII

Previsión social

Artículo 45. *Gratificación por vinculación.*

Cuando un trabajador/a con una antigüedad mínima de diez años en la empresa y con una edad comprendida entre sesenta y tres años y hasta cumplir sesenta y cinco años, opte por extinguir su contrato de trabajo, recibirá una gratificación en función de los años de antigüedad.

1. Trabajadores/as con 63 años.

- Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 8 mensualidades.
- Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 6 mensualidades.
- Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 5 mensualidades.
- Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 4 mensualidades.
- Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 3 mensualidades.

2. Trabajadores/as con 64 años.

- Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 4 mensualidades.
- Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 3,5 mensualidades.
- Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 3 mensualidades.
- Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 2,5 mensualidades.
- Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 2 mensualidades.

Para el cálculo de la citada compensación, las mensualidades mencionadas estarán integradas por el salario base y complementos personales del trabajador/a, sin el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Artículo 46. *Seguro de vida y accidentes.*

Los/as empresarios/as deberán tener concertada una póliza que garantiza a los/as trabajadores/as un capital de 30.000 € para los casos de muerte o invalidez permanente absoluta derivados de accidente que pueda producirse durante las 24 horas del día.

Además deberán suscribir un seguro de vida por un capital de 9.000 € para todos sus trabajadores/as.

Las cantidades a percibir podrán hacerlas efectivas el propio trabajador/a o los beneficiarios/as designados en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

Las primas de dichos seguros irán por cuenta exclusiva de la empresa.

Artículo 47. *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 el Real Decreto Legislativo 1/2002 y su posterior desarrollo normativo. Tal plan de pensiones tiene el carácter de mecanismo de ahorro y previsión tendente a que el/la beneficiario/a adquiera el derecho a percibir una pensión de carácter privado, no complementaria a las de la Seguridad Social en los casos previstos en el presente artículo. El plan de pensiones se instrumentaliza a través de la creación de un fondo de pensiones en el que se integrarán las aportaciones que realicen los/as promotores/as, en este caso las empresas, y los/as partícipes, en este caso los/as trabajadores/as.

Así, promotores/as serán las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que voluntariamente insten la creación del plan de pensiones. Los/as trabajadores/as que se adhieran al citado plan serán partícipes mientras que los beneficiarios/as serán

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

igualmente los/as trabajadores/as por ser quienes tendrán derecho a las prestaciones que contempla el plan y las personas que éstos últimos designen en 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 12 meses del año, y por los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las mismas, en la cuantía de 6,01 € mensuales cada uno de los 12 meses del año. A tal efecto, las empresas están autorizadas a detraer de las correspondientes percepciones salariales la cantidad señalada como aportación del/de la trabajador/a 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/as partícipes podrán ser libremente transferidos de un plan a otro en los supuestos de cese de la relación laboral del trabajador/a. El funcionamiento y la ejecución del plan de pensiones serán supervisados por una comisión de control, constituida al efecto e integrada por representantes de los promotores/as y de los/as partícipes de conformidad con las normas legales dictadas al efecto.

Las prestaciones derivadas del plan consistirán en una renta a satisfacer al/la partícipe, por capitalización de las aportaciones y sus rendimientos, a partir de la fecha en el que el beneficiario/a alcance los 65 años, o a partir de los 61 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/a, la prestación del plan consistirá en la entrega, una sola vez y a favor de sus herederos/as, del capital equivalente al valor del fondo. Las prestaciones periódicas derivadas del plan se percibirán por los beneficiarios/as en forma de renta sobre el valor del fondo acumulado, de carácter periódico.

Para las empresas afectadas por el presente Convenio que se hubiesen adherido al plan de pensiones previsto en el mismo antes del 1 de enero de 2001, no serán de aplicación, desde el momento de la adhesión, los arts. 45 y 46 del presente Convenio colectivo, relativos a seguro de accidentes y defunción.

Si por cualquier circunstancia un trabajador/a 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/la trabajador/a íntegramente por cuenta propia. Si el/la trabajador/a 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/a previsto en el presente Convenio.

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

Las aportaciones al plan serán revisadas en la cuantía que se pacte en cada Convenio colectivo.

Artículo 48. *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/la trabajador/a perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100% de su salario, tomando para su cálculo la base de cotización 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/la trabajador/a continuará percibiendo dicha diferencia económica.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Asimismo la empresa abonará el 50% de la base de la Seguridad Social del mes anterior al de la baja por IT los tres primeros días de la misma.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el/la trabajador/a percibirá el 50% de su salario sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año. A estos efectos se considerará la existencia de «enfermedad justificada» sin que necesariamente tenga que mediar baja médica o situación de IT, englobando también justificantes expedidos por los médicos de familia en los que prescriban reposo domiciliario y/o visitas a centros hospitalarios, sean públicos o privados, a través de los servicios de urgencia debidamente justificados.

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/as trabajadores/as con un grado de absentismo laboral superior al 4% en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por maternidad, paternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Artículo 49. *Uniformes.*

Las empresas que exijan uniformes tendrán la obligación de proporcionarlos. 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.

CAPÍTULO XIII

Seguridad, salud laboral, igualdad, diversidad sexual y medio ambiente

Artículo 50. *Seguridad y salud laboral.*

Las empresas y los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. A estos efectos, y como complementarias de las normas anteriormente citadas, se entiende que son normativa específica para el sector de AAVV:

1. El Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
2. El Real Decreto 486/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Además se recomienda la aplicación de la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
3. Igualmente se recomienda la aplicación de la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
4. El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad con todos sus anexos. Se garantizará la vigilancia de la Salud de los trabajadores ofreciendo la realización voluntaria de reconocimientos

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

médicos periódicos una vez al año y puntuales tras una baja médica por IT de duración superior a 6 meses.

5. En función de la conveniente uniformidad en materia de formación e información en materia preventiva en el sector, las empresas asegurarán, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan que dicha formación e información garanticen el desarrollo del temario en materia de seguridad y salud laboral. Las acciones formativas serán de carácter voluntario para los/as trabajadores/as.

Artículo 51. *Pausas en PVD.*

Además de los descansos señalados en el artículo 23 de este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, el personal que desarrolle su actividad de forma continuada ante pantallas de visualización de datos, tendrán las pausas necesarias para reducir sus riesgos según el Real Decreto 488/1997.

Asimismo a aquellos/as trabajadores/as cuyos puestos de trabajo están sometidos a un sistema automatizado de llamadas y sin autonomía para la realización de las citadas pausas, se aplicarán las pausas a razón de 5 minutos por cada hora trabajada. La duración y periodicidad de estas pausas serán negociadas en el seno de la negociación colectiva de cada centro de trabajo por acuerdo entre el empresario y la RLT o los/as trabajadores/as en el caso de que esta no existiese. Estas pausas tienen la condición de tiempo efectivo de trabajo y no serán acumulables entre sí.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas para el/la trabajador/a que existan en las empresas, que mejoren el presente artículo de este Convenio colectivo.

Artículo 52. *Vigilancia de la salud.*

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio tendrá derecho a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos siempre tendrán el carácter de voluntarios para los/as trabajadores/as. Las empresas, a tal fin, remitirán carta a los/as trabajadores/as el momento de realización de dichos reconocimientos incluyendo en la misma un volante o separata que permita al/ a las trabajador/as que no quieran someterse a los mismos el comunicar fehacientemente tal decisión al empleador.

Artículo 53. *Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.*

Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Todos los delegados de prevención deben recibir formación como técnico básico en PRL a cargo de la empresa y dentro de su jornada laboral, esta podrá ser presencial, a distancia u online.

En el caso de empresas o centros de trabajo con menos de 50 trabajadores/as el sistema de elección del delegado de prevención será la que establece el artículo 35 de la LPRL.

Los Comités de Seguridad y Salud son el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de medio ambiente.

Los Comités de Seguridad y Salud, deberán reunirse de forma trimestral, como mínimo, y tendrán las competencias y facultades que se recogen en los puntos 1 y 2 respectivamente del artículo 39 de la LPRL.

Se considera tiempo de trabajo efectivo, que no debe ser descontado de su crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocadas a petición del empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos (investigación de accidentes).

Artículo 54. *Políticas de igualdad.*

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación.

54.1 Igualdad de oportunidades.

Con el presente Convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Tampoco podrán ser discriminados/as los/as empleados/as por razones de discapacidad.

54.2 Definiciones de discriminación por razón de sexo.

En los casos de cambio de sexo del/de la trabajador/a, la empresa se comprometerá al mantenimiento de su puesto de trabajo y nivel profesional y a reubicarlo, dentro de lo posible si la protección de la intimidad así lo aconsejara.

A efectos del presente Convenio se entenderá por:

• Discriminación directa: La situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.

• Discriminación indirecta: La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

54.3 Definiciones de acoso.

A efectos del presente Convenio, se entenderá por:

Acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización y dirección de una empresa, degradando la condición de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

El acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el sentido del presente Convenio se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán, y se considerarán faltas muy graves en el capítulo de sanciones.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

De acuerdo con el artículo 48 LOIEMH 3/2007, las empresas adscritas al presente Convenio negociarán y acordarán con la representación social y sindical protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.

54.4 Medidas de acción positiva.

Para contribuir eficazmente a la aplicación de los principios de igualdad y de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 55. *Protección medioambiental.*

El medio ambiente es un activo de toda la sociedad, cuya obligación de salvaguardia viene recogida en el artículo 45 de la Constitución Española. Conforme esta obligación y los principios marcados por la UE, el sector de las Agencias de Viajes se propone como objetivo la protección y mejora del medio ambiente mediante la adhesión voluntaria al Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Ambientales (Reglamento EMAS) y el fomento de energías renovables, del turismo responsable, de movilidad sostenible e implementación de sistemas de gestión medioambiental y eficiencia energética así como el compromiso de cumplir con la legislación medioambiental vigente.

La representación de los trabajadores podrá designar un delegado de medio ambiente así como las empresas un responsable medioambiental de forma que se fomente la colaboración y coordinación en todas las acciones medioambientales.

La introducción de buenas prácticas ambientales en los centros de trabajo es tan posible como deseable y este objetivo necesita de la participación y colaboración activa de todos/as.

CAPÍTULO XIV

Compensación, absorción y garantías

Artículo 56. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, salvo en los conceptos en los que se indique expresamente lo contrario, 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 57. *Garantías «ad persónam».*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico. Se considerará dentro de este apartado la extinta retribución en concepto de Antigüedad que existía en los Convenios anteriores al de 1996, por los trienios generados hasta el 31 de diciembre de 1995.

CAPÍTULO XV

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 58. *Comisión Paritaria.*

Se designará una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de los 15 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 un máximo de 12 miembros; seis de ellos/as representarán a la organización empresarial y los seis restantes a las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, designados/as todos ellos 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 por mayoría absoluta de sus componentes su programa de trabajo, frecuencia, fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Serán funciones de la Comisión las siguientes:

a) La interpretación del Convenio.
b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
d) Todas aquellas para las que el propio convenio haya previsto su intervención.
e) Se atribuye a la Comisión mixta Paritaria la vigilancia de los aspectos en los que incide la administración e interpretación del convenio. A tal efecto, la Comisión mixta Paritaria, también recibe competencias informativas, de estudio, y asesoramiento, pudiendo las partes acudir a ella en demanda de estudios, informes, o dictámenes sobre aspectos que tienen que ver con las relaciones laborales. Las partes que integran la Comisión mixta Paritaria podrán solicitar la ayuda de los técnicos/as que consideren oportunos. Los trabajos de la Comisión mixta Paritaria a este respecto se desarrollarán hasta la finalización del presente Convenio Colectivo, plazo que podrá prorrogarse de común acuerdo.
f) La Comisión mixta Paritaria tendrá igualmente facultades para informar, seguir y supervisar las adhesiones de las empresas al plan de pensiones previsto en el artículo 47, así como para estudiar la evolución en el tiempo de dicho plan.
g) Constituirse en comisión de estudios sobre la aplicación al sector de la normativa de salud, seguridad e higiene laboral vigente en cada momento.
h) Constituir en el seno de la Comisión un foro entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio, que aborde la discusión y promueva soluciones sobre la situación de las empresas y trabajadores/as 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.
i) Definición del ámbito y alcance de los llamados «servicios receptivos».
j) Estudio y determinación de los procedimientos aplicables a la solución extrajudicial de conflictos.
k) Informar, supervisar y desarrollar lo previsto en los artículos sobre igualdad y protección medioambiental.
l) Resolución de conflictos derivados de discrepancias originadas en la aplicación y desarrollo efectivo del NOL: niveles profesionales, formación y EVD.

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

Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria tendrán 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/as trabajadores/as.

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

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Productividad y absentismo.

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

1. Establecimiento del sistema de medición de la productividad adecuada a las circunstancias sectoriales y del nivel del índice de productividad normal o período base para las comparaciones.
2. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad.
3. Establecimiento de medidas correctoras del absentismo en función 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 concurran en cada caso y cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos en el ámbito de la empresa.

Innovaciones tecnológicas.

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

• Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.
• Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.
• Reciclaje de aquellos/as trabajadores/as afectados por las innovaciones tecnológicas.
• La concertación y negociación de la aplicación de cambios y 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 cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto, se deberán tener en cuenta los siguientes factores:

a) Además de los factores técnicos y económicos del cambio también atender a los factores sociales.
b) La implantación de las nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores/as.
c) En el ámbito de la empresa se podrán crear, previo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

CAPÍTULO XVI

Sindicatos, comités de empresa y delegados/as de personal

Artículo 59. *De los sindicatos.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirán que los/as trabajadores/as 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; asimismo, no podrán despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Los sindicatos podrán remitir información a las empresas, a fin de que sea distribuida, fuera de horas 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/as al sindicato, además la empresa facilitara a la representación legal de los trabajadores un tablón físico y/o virtual así como el uso racional del correo electrónico como vía de información de dichos representantes con los/as trabajadores/as incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia. En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

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/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

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

Serán funciones de los delegados/as sindicales:

1.º Representar y defender los intereses del sindicato al que representan, y de los afiliados/as al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su organización sindical y las respectivas empresas.

2.º Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de 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.

3.º Tendrán acceso a la misma información/documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado por Ley, estando obligados/as 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.

4.º Serán atendidos por la empresa en lo que respecta a aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los afiliados/as al sindicato en particular.

5.º Con carácter previo, los siguientes temas serán tratados de forma bidireccional, debiendo la empresa informar y escuchar a los delegados/as sindicales:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato y en el expediente contradictorio que en su caso se tramite.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as 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/as.

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

6.º Podrán recaudar cuotas entre sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos/as, todo ello fuera de horas efectivas de trabajo.

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

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

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

9.º Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

10.º Cuota sindical.–A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. el/la trabajador/a 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 al 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.

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

11.º Excedencias.–Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario/a 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/as, los afectados/as por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla, salvo pacto individual en contrario.

12.º Participación en las negociaciones de convenio colectivo.–Los delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas a nivel estatal que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos (siempre que mantengan su vinculación como trabajadores/as en activo y su empresa esté afectada por la negociación) tendrán derecho a permisos retribuidos en el transcurso de dicha negociación, con el fin de facilitar su labor negociadora.

Dentro de las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa, se podrán ceder las horas de crédito sindical entre los miembros de un mismo sindicato.

Artículo 60. *De los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.*

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán los derechos y facultades concedidas por la legislación vigente.

Las centrales sindicales, miembros de comités de empresa o intercentros y Delegados/as de personal podrán utilizar el correo electrónico y los programas informáticos específicos de la empresa para el ejercicio de su cometido sindical y siempre que dicha utilización no interfiera el trabajo habitual.

En cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas del que dispone cada uno de los miembros del comité o delegado/a 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 permite la acumulación de horas de los distintos miembros, y en su caso, de los delegados/as 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/as de un mismo sindicato a nivel de empresa en uno de los candidatos/as elegidos.

La acumulación horaria no supondrá menoscabo o merma alguna de ninguno de los derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo nivel profesional.

Asimismo, el ejercicio de la libertad sindical no conllevará en ningún caso perjuicio que produzca consecuencias negativas en la situación profesional y/o económica del titular del derecho. Un trabajador/a liberado o relevado del servicio para realizar funciones sindicales no podrá sufrir ningún perjuicio económico y/o profesional respecto de su situación anterior.

El exceso de horas que se produzca con motivo de la designación de delegado/a de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos no se computará dentro de las horas legalmente establecidas; tampoco se computarán las destinadas a celebrar sesiones oficiales para las

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

negociaciones, siempre y cuando la empresa a la que pertenecen esté afectada por el ámbito de negociación referido.

Los miembros de comités o Delegados/as de Personal podrán consumir las horas retribuidas de las que disponen, sin rebasar el máximo legal, para la asistencia 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 establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros del Comité Intercentros deberán ser miembros de comité de empresa o delegados/as de personal. Tendrán las mismas garantías, competencias y funciones reconocidas a los Comités de Empresas y Delegados/as de Personal, si bien sus funciones se limitarán al tratamiento de los asuntos de carácter general que excedan del ámbito de un centro de trabajo de la empresa. Asimismo, será el órgano encargado de estudiar y plantear a los/as trabajadores/as todas aquellas iniciativas, medidas o acciones que se estén desarrollando en la empresa, de naturaleza social o profesional. El número mínimo de miembros del comité intercentros será:

Número de trabajadores/as en la empresa	Número de miembros del Comité Intercentros
Hasta 250	5
De 251 a 500	7
Más de 500	9

La condición de miembro del Comité Intercentros no implicará un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación superior al fijado en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Como excepción, el presidente/a del Comité Intercentros contará con un suplemento de crédito de 20 horas mensuales en las empresas de más de 500 trabajadores/as, y de 10 horas mensuales en las de más de 250 trabajadores/as.

La empresa debe hacerse cargo de los gastos necesarios para llevar a cabo las reuniones del Comité Intercentros, garantizando una periodicidad mínima trimestral de las mismas. Estas reuniones no tienen por qué ser presenciales. En este caso la empresa pondrá a disposición de los miembros del Comité Intercentros las herramientas tecnológicas necesarias para el mantenimiento de videoconferencias u otros métodos alternativos de reunión.

Lo pactado en el presente capítulo mantendrá su vigencia, salvo que se modifique la legislación al respecto en cuyo caso las partes deberán adaptar el texto mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPÍTULO XVII

Infracciones y sanciones

Artículo 61. *Principios*

Las faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

• Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley según artículo 58 TRET.

• Principio «non bis in idem»: Un trabajador/a no podrá ser sancionado/a por el mismo hecho más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

• Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

• Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 62. *Faltas de los trabajadores/as.*

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as 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:

62.1 Faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad durante 30 días consecutivos sin que exista causa justificada.
b) La falta de comunicación previa de ausencia al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
c) Falta de aseo personal y limpieza personal.
d) Falta de atención y diligencia con el público.
e) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
f) Incumplimiento de normativas que no impliquen serios quebrantos económicos a la empresa.
g) El uso del lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual hacia los trabajadores/as.

62.2 Faltas graves:

a) Faltar un día al trabajo sin justificación en un periodo de 30 días consecutivos.
b) La simulación de enfermedad o accidente.
c) Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
d) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros/as sin la debida autorización.
e) La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido al resto de los trabajadores/as.
f) Tratar de limitar o restringir, mediante coacción de cualquier tipo, que los/as trabajadores/as ejerciten cualquiera de los derechos contemplados en la Ley de Igualdad (LO 3/2007).
g) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
h) El abandono del trabajo sin causa justificada.
i) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
j) Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de 30 días consecutivos sin justificar.
k) Permitir a quienes están bajo dependencia jerárquica trabajar sin respetar y/o quebrantar normas de prevención de riesgos laborales, siempre que no implique riesgos de accidente, pues en tal caso la falta tendría la consideración de muy grave.
l) Las actitudes o el trato discriminatorio u ofensivo por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dirigido a los trabajadores/as.
m) El hecho de no respetar por error o negligencia el deber de confidencialidad y/o secreto recogido en el artículo 66, cuando cause un perjuicio grave.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

62.3 Faltas muy graves:

a) Faltar al trabajo dos días o más en un periodo de 30 días consecutivos sin causa justificada.

b) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza, debidamente probada, en las gestiones encomendadas.

c) El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa 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 Juzgado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

d) La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad; destrozar o 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/as; la embriaguez habitual durante el trabajo y siempre que repercuta negativamente 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/as, compañeros/as o subordinados/as; 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.

e) Las faltas al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

f) Más de cinco faltas de puntualidad en un periodo de 30 días consecutivos sin justificar.

g) Provocar una situación de acoso debidamente probado conforme a su definición en el artículo 51.3 del presente convenio colectivo.

h) El hecho de no respetar de manera consciente y voluntaria el deber de confidencialidad y/o secreto recogido en el artículo 66.

i) Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 63. *Sanciones.*

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

63.1 Faltas leves:

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

63.2 Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a 15 días.
b) Inhabilitación durante un año para pasar al nivel profesional superior.

63.3 Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 60 días.
b) Inhabilitación de entre uno y dos años para pasar al nivel profesional superior.
c) Despido.

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

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

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/as representantes de los trabajadores/as. 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 acordado.

Las empresas deberán comunicar a la representación de los/as trabajadores/as y al propio/a trabajador/a 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/as representantes de los/as trabajadores/as y del propio trabajador/a 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/as, simultáneamente a la comunicación al propio/a afectado/a.

La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 90 días a contar desde la fecha de su comunicación.

Artículo 64. *Potestad sancionadora.*

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

En ningún caso el empresario/a podrá imponer cualquier otra medida sancionadora distinta de las recogidas en el presente capítulo, estando expresamente prohibida la detracción de cantidad económica alguna en las nóminas de sus trabajadores/as, salvo cuando la sanción aplicada consista en una suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 65. *Abuso de autoridad.*

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

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 59 del Convenio.

Los/as trabajadores/as tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, entre otros, el 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/a que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los/as trabajadores/as serán constituidos como infracción laboral.

Artículo 66. *Deber de confidencialidad y de secreto.*

Los/as trabajadores/as deberán guardar confidencialidad acerca de los procesos, proyectos u operaciones de los que en el desarrollo de su trabajo tengan acceso o conocimiento, no pudiendo divulgar información sobre los mismos a personas físicas o jurídicas ajenas al proceso, operación o proyecto.

Asimismo, en cumplimiento de la LOPD, los/as trabajadores/as que intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal, tanto de clientes como de compañeros/as o proveedores, están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos.

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 67. *Prescripción.*

67.1 Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

67.2 Respecto a los trabajadores las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional única.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan la continuidad de la comisión técnica de seguimiento del Ordenamiento Laboral. Dentro de las funciones que se establezcan a esta comisión, se contempla las de supervisión, seguimiento y adaptación del ordenamiento laboral.

Disposición transitoria primera. *Retribuciones y atrasos.*

El abono de las diferencias económicas atrasadas a los/as trabajadores/as afectados, derivadas de la aplicación de las nuevas retribuciones pactadas en este Convenio, deberán ser regularizadas en todo caso antes del día 31de diciembre de 2016 para los atrasos correspondientes a las retribuciones de 2016.

Disposición transitoria segunda. *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 tercera. *Conservación del Convenio colectivo.*

Si por sentencia judicial o resolución administrativa fuera declarado nulo y sin efecto alguno 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 a fin de subsanar la infracción legal de la que derive la declaración de nulidad.

Disposición transitoria cuarta. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes acuerdan adherirse al V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), de febrero de 2012, así como a su Reglamento de aplicación.

Disposiciones final primera.

Se declara expresamente derogado el convenio colectivo precedente correspondiente a los años 2012-2014, 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.

Disposiciones final segunda.

Son partes otorgantes del presente Convenio colectivo, por parte empresarial, la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV); y por parte sindical, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC. OO.), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato Profesional de Viajes (SPV).

cve: BOE-A-2016-10952
Verificable en http://www.boe.es