

ARAGÓN



CONVENIO ESTATAL DE AGENCIAS DE VIAJES

TEXTO

Visto el texto del Convenio colectivo para el sector de agencias de viajes (código de convenio n.º 99000155011981), que fue suscrito, con fecha 25 de junio de 2013, de una parte por la organización empresarial Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y S.P.V. (Sindicato Profesional de Viajes), en representación del colectivo laboral afectado, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 1 de agosto de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES 2012-2014

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

ARAGÓN



Artículo 1. Principios generales.

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

Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores/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 aspectos que expresamente se indican en el mismo con las limitaciones señaladas en el párrafo 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 negociados conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 ET, salvo en aquellas materias en las que así lo permita la legislación laboral vigente. Estos últimos no podrán contener previsiones que para los trabajadores/as sean menos favorables que las establecidas en este Convenio, apreciadas en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables. En todo caso, tendrán el carácter de mínimos de derecho necesario, a los efectos previstos en el artículo 3.º, punto 3, del Estatuto de los Trabajadores, las previsiones del presente convenio contenidas en el artículo 23, relativo a jornada de trabajo efectivo anual.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todos los 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.

ARAGÓN



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 2013, 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 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, 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 2014 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.

ARAGÓN



CAPÍTULO III

Nuevo Ordenamiento Laboral (N.O.L.)

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 6. Criterios generales.

La entrada en vigor del Nuevo Ordenamiento Laboral (N.O.L.), 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 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 trabajadores/as serán adscritos a un grupo, categoría profesional, 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.
- Grupo de Agentes de viajes y administración.
- Grupo de servicios generales.

7.1 Definición de cada uno de los grupos profesionales existentes.

ARAGÓN



Las funciones que para cada grupo profesional se describen a continuación, tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo.

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 y asimismo, todas las actividades que sean realizadas por titulados/as superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Quedarán encuadrados/as en este grupo los jefes/as superiores o titulados/as superiores, por libre designación o promoción por parte de la empresa.

2. Grupo 2: Agentes de Viajes y administración.–Comprende aquellos 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 conexas 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 o categorías profesionales:

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

Los trabajadores/as encuadrados en el subgrupo 1 de Mando, 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.



Los trabajadores/as encuadrados en el subgrupo 2 de ejecución-supervisión, 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 45 de este convenio colectivo en materia de seguro de accidentes.

3. Grupo 3: Grupo de servicios generales: comprenden aquellos 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 categorías 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, conserje, mozos/as y personal de limpieza.

7.2 Trasvase de las categorías profesionales a los niveles de progresión económica del Nuevo Ordenamiento Laboral (N.O.L.).

Categorías profesionales artículo 7 del Convenio Colectivo (niveles profesionales)	N. O. L.	
	Nivel 10	Niveles de mando
	Nivel 9	
Nivel 1 y 2	Nivel 8	
	Nivel 7	Niveles ejecución/supervisión
	Nivel 6	
Nivel 3	Nivel 5	Niveles de ejecución
Nivel 4	Nivel 4	
	Nivel 3	
Nivel 5	Nivel 2	
Nivel 6	Nivel 1	

7.3 Niveles de entrada para agentes de viaje y administración:

Personal de nueva contratación:

ARAGÓN



Categoría de mando: A partir del nivel 8.

Categoría profesional de 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.
- 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.

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 y categorías, 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 trabajador/a realizada por la empresa durante el referido período de permanencia sea positiva.



- Que durante el referido período de tiempo, el 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.

La fecha de la progresión se retrasará tantos días como:

- Los días de suspensión de empleo y sueldo que haya tenido el 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 trabajador/a cumpla los tres requisitos anteriormente citados.

8.2 Niveles de progresión económica y tiempo de permanencia:

A. Grupo 2: subgrupo 1: categoría de 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	3 años
Nivel 8	3 años

Categoría de Ejecución/Supervisión.-Se establecen siete niveles de progresión económica según la siguiente escala:

Nivel	Tiempo de permanencia en cada nivel
Nivel 7	Indefinido
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 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.

B. Evaluación del Desempeño:



La evaluación del desempeño (EVD) se realizará atendiendo a la valoración que, con arreglo a un cuestionario aprobado por la comisión de seguimiento del N.O.L. (Nuevo Ordenamiento Laboral), se aplique a los 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 trabajador/a una vez cumplido el tiempo mínimo de permanencia en el nivel en el que se encontrase.

La realización de la E.V.D. 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 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 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 E.V.D. 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 a la categoría profesional de Mando desde la categoría 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 una determinada categoría o 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 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 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. Trabajos de capacidad disminuida.

La empresa, por propia iniciativa o a petición del trabajador/a a través del comité de seguridad y salud, y siempre que esto sea posible, adaptará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la empresa. El trabajador/a podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

Independientemente, el trabajador/a deberá aportar el grado de minusvalía reconocido por la Consejería de Servicios Sociales u organismo equivalente.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

Esta reasignación de tareas conllevará, en su caso y cuando así corresponda, la oportuna reclasificación salarial.

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

Tendrán derecho a la percepción de este plus aquellos 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».

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los 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 trabajador/a las realice; durante ese tiempo estas cantidades no serán absorbibles ni compensables, salvo que el trabajador/a obtuviera la categoría 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 105,93 euros al mes para el año 2012, 106,99 euros para el año 2013 y de 108,59 euros para el año 2014; 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 trabajadores/as directamente en caso de que no existiera representación.

ARAGÓN



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

Artículo 13. Plus N. O. L.

Este plus garantiza a los trabajadores/as afectados las diferencias salariales producidas en el salario base que el 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.

Las diferencias económicas que compondrán el plus NOL, en los términos anteriormente descritos, no serán absorbibles ni compensables, salvo que el trabajador/a obtuviera el nivel económico superior, momento en el cual se absorberá el plus; hasta ese momento, las cantidades correspondientes estarán sujetas a los incrementos pactados correspondientes a cada año.

Se detallará en la nómina, en la columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «PLUS N. O. L.».

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.

Etc.



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.

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 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 (F.T.F.E.).

El 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 trabajador/a siempre que la acción formativa se imparta dentro del horario de trabajo; en caso contrario será voluntaria, salvo que el trabajador/a se comprometiese a realizarla. En caso de que el trabajador/a optase por la realización de los cursos a través de la empresa y ésta no le facilitase la formación, el 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.

Artículo 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.

Artículo 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 trabajador/a solicitase la evaluación del desempeño (EVD) 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 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 trabajador/a no pueda acreditar la experiencia o formación académica mencionada en el párrafo anterior, el 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:

- Nivel 2, 120 horas distribuidas en 40 horas lectivas anuales.



- Nivel 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 20 horas lectivas anuales.

Artículo 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 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 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 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 Viaje, 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.

Artículo 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

ARAGÓN



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

Artículo 16.5 Coordinación con la representación legal de los trabajadores/as (R.L.T.).

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 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.

El 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 trabajadores/as.

Artículo 16.6 Permisos Individuales de Formación.

Los Permisos Individuales de Formación (PIF) son permisos autorizados por la empresa a un 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 (art. 21 OM 2307/2007).

Se bonificarán los costes salariales correspondientes a las horas laborales que el trabajador/a invierta en su formación, limitándose a 200 horas por permiso y 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.

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

a) Para los 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 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 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).

Artículo 16.7 Estudios.

El trabajador/a tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con los límites previstos en el Capítulo VIII sobre «licencias y permisos» del Convenio Colectivo.

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

Artículo 16.8 Catálogo de materias formativas.

Nivel 1:

– Materias troncales.

ARAGÓN



- 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.

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.

ARAGÓN



- 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.

ARAGÓN



- 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.
 - 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.

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

Artículo 17. Evaluación del Desempeño (EVD).

Artículo 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.

Artículo 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 artículo 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 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 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 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 trabajadores/as que sean considerados no aptos podrán solicitar una nueva EVD transcurrido 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.

Artículo 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 conocimiento de los 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.

Artículo 17.4 Certificación y homologación.

Las empresas deberán emitir el certificado correspondiente en caso de que el 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 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 trabajador/a vendrá obligado a presentar la acreditación documental correspondiente.

Los 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 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.

Artículo 17.5 Coordinación con la Representación Legal de los 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 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.

Artículo 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 R.D. 1.128/2003 y modificaciones del R.D. 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. Conciernen 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.
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.

Artículo 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 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 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 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.

Artículo 17.8 Resolución de conflictos en el seno de la empresa.

Si el 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 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.

Artículo 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 trabajador/a cursará solicitud de interpretación y resolución, con copia a la Dirección de la empresa y a los Representantes Legales de los Trabajadores/as en caso de 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 ésta 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 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 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.

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

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

Para que los 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 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 trabajador/a deberá obtener una puntuación igual o superior a 6 puntos, en la suma de los cuatro cuestionarios.

Artículo 17.11 Cuestionario.

El cuestionario se basará en la valoración de las competencias del 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 trabajador/a tendrá que alcanzar como mínimo el total de cinco puntos sobre los diez posibles, de los cuales al menos 1,75 puntos deberán corresponder a las puntuaciones obtenidas en los cuestionarios de competencias técnicas, competencias de eficacia personal y otras competencias. En caso de obtener una puntuación inferior a cinco puntos, el resultado de la EVD será no apto.

Aquí aparecen varias imágenes en el original. Consulte el documento PDF oficial y auténtico.

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 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 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 la Ley 2/1991 se entenderá por datos que afectan a la intimidad personal del 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 trabajador/a contratado en prácticas será la que determine la normativa vigente. Los 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 60% durante el primer año de vigencia de contrato y el 75% 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 categorías previstas en el presente convenio.

El período de prueba habrá de ser pactado por escrito y será de seis meses para los técnicos/as titulados que desarrollen efectivamente dichas funciones, y para el resto de los trabajadores/as, de dos meses (o tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores/as). Para los 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.

ARAGÓN



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

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 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 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 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 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 ampliable hasta 12 meses más.

ARAGÓN



A la extinción, por finalización del plazo contractual, el 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 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 R.D. 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.

A efectos de cómputo de contratos temporales, se excluirá a los suscritos con trabajadores/as discapacitados, los suscritos con trabajadores/as mayores de 45 años, los suscritos con trabajadores/as desempleados de larga duración, los de interinidad, los de relevo y aquellos formalizados para cubrir la ausencia de un 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 R.D. 2.720/1.998, 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 R.D. 2.720/1.998, 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 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 trabajadores/as.

En todos los supuestos de traslados forzosos, la empresa comunicará a la representación de los 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.

ARAGÓN



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

En los supuestos de traslado forzoso con cambio de residencia y en los de desplazamiento por un período superior a tres meses, el 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 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 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 trabajadores/as en los centros de trabajo más próximos a su domicilio.

Artículo 22. Permutas.

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

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

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 trabajadores/as sujetos al presente convenio, aquellos trabajadores/as cuya jornada reducida al amparo de lo dispuesto en el Art. 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 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 las que se produzca un aumento coyuntural o estacional de la demanda de servicios, así como aquellos 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 42,70 euros por cada uno de los seis primeros domingos y/o festivos trabajados en cada año natural del año 2012, 43,13 en el año 2013 y 43,78 euros el año 2014. A partir del séptimo domingo y/o festivo trabajado en cada año natural recibirá la cantidad de 48,05 euros el año 2012, 48,53 en el año 2013 y 49,26 euros el año 2014. En caso de no realizar la jornada completa se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores/as ubicados en grandes superficies comerciales o zonas de especial interés turístico en las condiciones anteriormente descritas, así como los 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 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.

ARAGÓN



Aquellos 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 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 trabajadores/as afectados tendrán derecho al descanso compensatorio.

23.5 Horario. El horario de cada centro de trabajo así como el de los trabajadores/as adscritos a los mismos será acordado entre las empresas y los representantes de los 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 trabajadores/as.

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 30% 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 horas y las siete horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno de 22 horas a siete horas fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Este plus afectará a todos los 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.

ARAGÓN



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 empresario/a sólo 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. Sólo se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida 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 trabajador/a que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca.

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 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 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 trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 27. Vacaciones.

Los 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 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 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 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 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.

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

ARAGÓN



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 empresario/a obligue al trabajador/a a realizar un viaje promocional, en ningún caso podrá el 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 trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que corresponda, el 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 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 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 39/1.999, 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 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.

ARAGÓN



c) Fallecimiento de hermanos/as: 3 días naturales. Cuando con tal motivo el 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 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.

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

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 siempre y cuando aquella se celebre en territorio español: el día de la boda.

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 equipará a la familia biológica.

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

A los efectos del presente 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 trabajadores/as tendrán derecho a solicitar y las empresas estarán obligadas a conceder permisos sin sueldo o licencias no retribuidas siempre que concurren los siguientes requisitos:

29.1 Licencias no retribuidas:



- Que el trabajador/a tenga una antigüedad en la empresa de al menos dos años.
- Que el 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 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 concurren 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 trabajador/a tenga una antigüedad en la empresa de al menos un año.
- Que el 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 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 concurren con los periodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.
- En caso de coincidencia con las vacaciones reglamentarias de otros 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 trabajadores/as o con los 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 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 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 trabajador/a solicitase la reincorporación a la empresa antes de que finalice el periodo de excedencia concedido o no exista vacante de su categoría, y siempre que la empresa haya expresado por escrito su negativa a dicha incorporación, el trabajador/a se verá liberado de la prohibición de incorporarse a otra empresa del sector.

Si el 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.

ARAGÓN



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

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

30.2 Excedencia forzosa por cargo sindical:

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa los trabajadores/as que ejerzan las funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El 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 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 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 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 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 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 trabajador/a solicite su reincorporación, deberá aportar certificado de vida laboral. En el supuesto de que el 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 trabajadores/as pertenecientes al mismo centro de trabajo, unidad productiva, oficina o departamento. En este caso el trabajador/a podrá solicitar la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T.

Para la reincorporación en el puesto de trabajo, el trabajador/a deberá solicitarlo por escrito, con treinta días naturales de antelación a la fecha de la terminación de la excedencia, estando la

ARAGÓN



empresa obligada a la readmisión del trabajador/a al finalizar dicho periodo. Si el 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 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 transcurrido cuatro años de la incorporación a la empresa desde el término de la excedencia recogida en este artículo. El periodo de tiempo de duración de esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.

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

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.

CAPÍTULO X

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 31. 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 periodo 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.

Artículo 32. Paternidad.



Por paternidad, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el 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 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.

Artículo 33. Lactancia.

Las 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 trabajadores/as, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 34. Excedencia por cuidado de hijos/as.

Los 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 pre-adoptivo, 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 el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el 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 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, sólo 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 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. 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 trabajador/a podrá acogerse a una situación de reducción de jornada por razones de guarda legal, por cuidado directo de un/a menor de diez 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 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 trabajador/a deberá preavisar al 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 37.5 del E. T., 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 37.6 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 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en

ARAGÓN



atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del 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 10 años o disminuidos/as físicos o psíquicos, de acuerdo con los términos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 39/1.999, 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 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 o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora 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.

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

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Paga de marzo.
- 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 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 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.

2012	2013	2014
0%	1%	1,50%

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

	2012	2013	2014	
Plus función mínimo	105,93 €	106,99 €	108,59 €	
Festivos del 1.º al 6.º	42,70 €	43,13 €	43,77 €	Por domingo/festivo trabajados

ARAGÓN



Festivos a partir del 7.º	48,05 €	48,53 €	49,26 €	
---------------------------	---------	---------	---------	--

AÑO 2012.

Las tablas salariales correspondientes al año 2011 mantendrán su vigencia durante el año 2012.

AÑO 2013.

Con efectividad del 1 de enero de 2013, se incrementarán todos los conceptos salariales a los que se refiere el artículo 39 del presente convenio en un 1%.

En los niveles 1 y 2, el plus de transporte se verá incrementado en el 50% de la diferencia existente entre el plus transporte de los demás niveles salariales superiores y los respectivos del nivel 1 y 2.

AÑO 2014.

Las tablas salariales correspondientes al 2013 se incrementarán en un 1,5% en todos los conceptos salariales.

En los niveles 1 y 2, el plus de transporte se verá incrementado hasta igualar el plus de transporte del resto de los niveles salariales superiores.

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:

Tablas salariales 2012-2014

Nivel	Salario base 2012	Plus NOL 2012	Salario base 2013	Plus NOL 2013	Salario base 2014	Plus NOL 2014
10	1.672,10 €		1.688,82 €		1.714,15 €	
9	1.534,04 €		1.549,38 €		1.572,62 €	
8	1.407,38 €		1.421,45 €		1.442,78 €	
7	1.291,18 €		1.304,09 €		1.323,65 €	
6	1.229,69 €		1.241,99 €		1.260,62 €	
5	1.171,14 €		1.182,85 €		1.200,59 €	
4	1.115,36 €	0,77 €	1.126,51 €	0,78 €	1.143,41 €	0,79 €
3	1.023,27 €		1.033,50 €		1.049,01 €	



2	938,78 €	6,19 €	948,17 €	6,25 €	962,39 €	6,35 €
1	861,27 €		869,88 €		882,93 €	

Cuando las empresas abonen los salarios mediante cheques bancarios, procurarán librar tales instrumentos de pago sobre entidades bancarias de la máxima proximidad posible al centro de trabajo y, en el supuesto de que el horario de los trabajadores/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 simultánea 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 de julio y diciembre, serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas los días 30 de junio y 30 de diciembre, respectivamente. Independientemente, el personal afectado por el presente Convenio percibirá, en el día 30 de septiembre de cada año, otra gratificación por el mismo importe que las de julio y diciembre. Además los trabajadores/as percibirán una paga por el importe de una mensualidad de la retribución real que vinieran percibiendo, la cual se hará efectiva en el día 30 de marzo de cada año.

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.

Artículo 41. Plus de transporte.

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

Nivel	Plus transporte 2012	Plus transporte 2013	Plus transporte 2014
10	108,46 €	109,54 €	111,19 €
9	108,46 €	109,54 €	111,19 €
8	108,46 €	109,54 €	111,19 €
7	108,46 €	109,54 €	111,19 €
6	108,46 €	109,54 €	111,19 €
5	108,46 €	109,54 €	111,19 €
4	108,46 €	109,54 €	111,19 €
3	108,46 €	109,54 €	111,19 €
2	78,40 €	94,36 €	111,19 €



1	63,51 €	86,85 €	111,19 €
---	---------	---------	----------

Estas cantidades serán abonadas mensualmente, en 11 pagos de la misma cuantía, junto con los salarios correspondientes.

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

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

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

Las empresas podrán, en todo caso, compensar los gastos por desplazamiento, almuerzos, cenas y alojamiento, a su elección, en metálico o en especie mediante la reserva a favor del trabajador/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 trabajador/a para el pago de los productos objeto del plan. Respetando este porcentaje, el 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 trabajador/a.

Las empresas ofertarán esta opción voluntariamente como un beneficio social, por lo que en ningún caso podrán percibir ningún porcentaje o cantidad fija al trabajador/a que desee acogerse a este plan.

CAPÍTULO XII

Previsión social



Artículo 44. Jubilación.

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

1. Trabajadores/as con 63 años.

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

2. Trabajadores/as con 64 años.

- Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 4 meses.
- Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 3,50 meses.
- Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 3 meses.
- Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 2,50 meses.
- Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 2 meses.

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

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

**Artículo 45. Seguro de accidentes.**

Los empresarios/as deberán tener concertada una póliza que garantiza a los trabajadores/as un capital de 27.000 € para los casos de muerte o invalidez permanente derivados de accidente que pueda producirse durante las 24 horas del día. Las cantidades a percibir podrá hacerla efectiva el propio trabajador/a o los beneficiarios/as designados en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

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

Artículo 46. Defunción.

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

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 la Ley de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, disposición adicional 11.^a por la que se da nueva redacción a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones, desarrollada reglamentariamente por Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre. Tal plan de pensiones tiene el carácter de mecanismo de ahorro y previsión tendente a que el 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 apartado 5.^o del 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 promotores/as, en este caso las empresas, y los/as partícipes, en este caso los trabajadores/as.

Así, promotores/as serán las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que voluntariamente insten la creación del plan de pensiones. Los trabajadores/as que se adhieran al citado plan serán partícipes mientras que los beneficiarios/as serán igualmente los 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 euros mensuales cada uno de los 12 meses del año, y por los trabajadores/as que presten sus servicios en las mismas, en la cuantía de 6,01 euros 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 trabajador/a al plan, debiéndose reflejar, en tal caso, la deducción por este concepto en el correspondiente recibo de salarios.

ARAGÓN



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 trabajador/a íntegramente por cuenta propia. Si el 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 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 (I.T.).

Se establece como mejora a la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de I.T., el trabajador/a perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100% del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior al de la baja por I.T., a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de 12 meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de I.T. 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 I.T., el trabajador/a continuará percibiendo dicha diferencia económica.

ARAGÓN



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

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

Los beneficios y mejoras previstos en el presente artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores/as con un grado de absentismo laboral superior al 5% en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, 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.

Desde la fecha de firma del presente convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2014 se aplicará lo dispuesto en la disposición transitoria V.

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 y medio ambiente

Artículo 50. Seguridad y salud laboral.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus normas de desarrollo. La Comisión mixta Paritaria del convenio colectivo tendrá competencias para la aplicación al sector de la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Las partes, por imperativo legal, adaptarán los edificios a la legislación; asimismo, procurarán que los reconocimientos médicos se evalúen en función de las enfermedades profesionales del sector, así como la realización de pausas en los trabajos sedentarios frente a pantallas.

Comités de Seguridad y Salud.

ARAGÓN



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 en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de medio ambiente.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en los puntos 1 y 2 respectivamente del artículo 39 de la LPRL.

Artículo 51. Políticas de igualdad.

Artículo 51.1 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 empleados/as por razones de discapacidad.

Artículo 51.2 Definiciones de discriminación por razón de sexo.

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.

Artículo 51.3 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.

ARAGÓN



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.

De acuerdo con el art. 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.

Artículo 51.4 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 52. Protección medioambiental.

El medio ambiente es un activo de toda la sociedad, cuya obligación de salvaguardia viene recogida en la Constitución Española (art. 45). 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). 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 53. 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

ARAGÓN



empresas. Cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 54. Garantías «ad personam».

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 55. Comisión paritaria.

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) Desarrollar los requisitos y condiciones que se precisarán para constituir comités intercentros, determinando sus funciones, competencias, composición y garantías, desarrollando así lo previsto en el artículo 57 del convenio.
- f) Por delegación de la Comisión Negociadora, la Comisión mixta Paritaria tendrá facultades normativas para desarrollar y modificar para su adaptación a la normativa vigente, si fuera necesario, las previsiones contempladas en el artículo 47 del convenio colectivo, relativo al plan de pensiones. A tal efecto, las partes que integran la Comisión mixta Paritaria podrán solicitar la

ARAGÓN



ayuda de los técnicos/as que consideren oportunos. Los trabajos de la Comisión mixta Paritaria sobre esta materia se desarrollarán hasta la finalización del presente Convenio Colectivo, plazo que podrá prorrogarse de común acuerdo. De alcanzarse acuerdo, se trasladará a la Comisión Negociadora del convenio para su ratificación e inclusión en convenio colectivo procediéndose al registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

g) La Comisión mixta Paritaria tendrá igualmente facultades para informar, seguir y supervisar las adhesiones de las empresas al plan de pensiones previsto en el citado artículo, así como para estudiar la evolución en el tiempo de dicho plan.

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

i) 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.

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

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

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

m) Informar, supervisar y desarrollar lo previsto en los artículos sobre igualdad y protección medioambiental.

n) 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 trabajadores/as.

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

Productividad y absentismo.

ARAGÓN



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 concurren 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 empresario/a:

1. Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.
2. Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.
3. Reciclaje de aquellos trabajadores/as afectados por las innovaciones tecnológicas.
4. 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.
5. 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.

ARAGÓN



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.

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 56. De los sindicatos.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirán que los 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 perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a las empresas, a fin de que sea distribuida, fuera de 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.

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.

ARAGÓN



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 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 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.

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 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 trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El 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.

ARAGÓN



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.

Artículo 57. 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 pacta 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 una misma candidatura electoral 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 misma categoría o nivel.

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

ARAGÓN



destinadas a celebrar sesiones oficiales para las 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 art. 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 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 art. 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.

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 58. Faltas de los trabajadores/as.

Las faltas cometidas por los 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:

58.1 Faltas leves:

ARAGÓN



1. Tres faltas de puntualidad durante 30 días consecutivos sin que exista causa justificada.
2. La falta de comunicación previa de ausencia al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Incumplimiento de normativas que no impliquen serios quebrantos económicos a la empresa.

58.2 Faltas graves:

1. Faltar un día al trabajo sin justificación en un periodo de 30 días consecutivos.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros/as sin la debida autorización.
5. La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido al resto de los trabajadores/as.
6. Tratar de limitar o restringir, mediante coacción de cualquier tipo, que los trabajadores/as ejerciten cualquiera de los derechos contemplados en la Ley de Igualdad (LO 3/2007).
7. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
10. Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de 30 días consecutivos sin justificar.



11. 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.

58.3 Faltas muy graves:

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

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

3. 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.

4. 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.

5. 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.

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

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

8. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 59. Sanciones.

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

59.1 Faltas leves:

ARAGÓN



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

59.2 Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a 30 días.
- b) Inhabilitación durante un año para pasar al nivel profesional superior.

59.3 Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 30 días a 90 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 art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. Esta suspensión será comunicada a los/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 trabajadores/as y al propio 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 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 afectado/a.

ARAGÓN



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

Artículo 60. Potestad sancionadora.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los/as representantes de los 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 61. 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 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 trabajadores/as serán constituidos como infracción laboral.

Artículo 62. Prescripción.

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

62.2 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 primera.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan la continuidad de la comisión técnica de seguimiento del Nuevo Ordenamiento Laboral (N.O.L.). Dentro de las



funciones que se establezcan a esta comisión, se contempla las de supervisión, seguimiento y adaptación del N.O.L.

Disposición adicional segunda.

Empresas en situación de déficit o pérdidas. Régimen de inaplicación del régimen salarial.

De conformidad con lo establecido en el artículo 91.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen a continuación las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial establecido en el Convenio Colectivo Nacional a las empresas cuya estabilidad pudiera verse comprometida como consecuencia de tal aplicación. No obstante las empresas podrán recurrir a lo regulado en el artículo 82.3 del ET cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial que para cada año han sido pactados en el Convenio Colectivo, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior o previstas para el ejercicio en el que se solicita la inaplicación a aquel al que corresponden los incrementos salariales aludidos.

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

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

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

4. Atendiendo al objetivo causal del sistema de inaplicación regulado en la presente Disposición Adicional, el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de inaplicación pueda ser objeto de absorción conforme a lo previsto en el artículo 53 del presente Convenio Colectivo con los requisitos y presupuestos allí regulados.

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

5. Para valorar esta situación, y en consecuencia aplicar o no la regulación aquí establecida, se tendrán en cuenta, entre otras, circunstancias tales como la disminución de ingresos o ventas en los tres últimos trimestres atendiendo a los datos contables o previsiones que aporten las empresas.



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

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

8. En este sentido, en las empresas con una plantilla de entre 25 y 50 trabajadores/as, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de Auditores y Censores Jurados de Cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas reales o previstas. A estos fines, se considerará documentación acreditativa de las pérdidas las cuentas anuales depositadas por la empresa en el Registro Mercantil de su domicilio.

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

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

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

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

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

ARAGÓN



Asimismo, el descuelgue salarial tendrá como límite cuantitativo el monto total de las pérdidas que hayan sufrido en los ejercicios de referencia. El descuelgue salarial habrá de aplicarse de forma proporcional según los salarios correspondientes a cada nivel.

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

Disposición transitoria primera. Retribuciones y atrasos.

El abono de las diferencias económicas atrasadas a los trabajadores/as afectados, derivadas de la aplicación de las nuevas retribuciones pactadas en este Convenio, deberán ser regularizadas en todo caso antes del día 30/09/2013 para los atrasos correspondientes a las retribuciones de 2013.

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.

Disposición transitoria quinta. Incapacidad Temporal.

A partir de la publicación en el «BOE» del presente texto de convenio y hasta el 31 de diciembre de 2014, las partes acuerdan que las bajas derivadas de Incapacidad Temporal se regulen de la siguiente manera:

ARAGÓN



Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral:

a) En la primera baja por IT del año natural las empresas estarán a lo dispuesto en el artículo 48 del presente texto.

b) Desde la segunda baja por IT del año natural se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en relación al abono de las prestaciones por incapacidad temporal. En este caso, únicamente complementarán los primeros 15 días de la IT aplicando lo dispuesto en el artículo 48 del presente texto. Se excluirán de este apartado las enfermedades consideradas crónicas por la Organización Mundial de la Salud, siempre y cuando el trabajador/a preste su consentimiento de manera expresa a comunicar a la empresa los datos médicos que lo documente, teniendo la empresa que guardar un especial sigilo según la Ley Orgánica de protección de datos, sin que la empresa en ningún caso, pueda utilizar dicha información a otros efectos de los regulados en este artículo.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del presente convenio.

Disposición final primera.

Se declara expresamente derogado el convenio colectivo precedente correspondiente a los años 2008 a 2011, 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.

Disposición 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 CC.OO., la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato Profesional de Viajes (S.P.V.).