

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**15825** Resolución de 23 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el sector de agencias de viajes.

Visto el texto del Convenio colectivo estatal para el sector de Agencias de Viajes (Código de Convenio n.º 9900155), para el período 2008-2011, que fue suscrito, con fecha 28 de julio de 2009, de una parte por las Asociaciones empresariales AEDAVE y FEAAV, en representación de las empresas del sector, y de otra por las Organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y SPV, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 23 de septiembre de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

### CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIA DE VIAJES 2008-2011

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Principios generales.*

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

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

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las agencias de viajes radicadas en territorio español y podrán ser negociados 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 art. 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. Estos últimos no podrán contener previsiones que para los trabajadores sean menos favorables que las establecidas en este convenio, apreciadas en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables. En todo caso tendrán el carácter de mínimos de derecho necesario, a los efectos previstos en el art. 3.º-3 del Estatuto de los Trabajadores, las previsiones del

presente convenio contenidas en el art. 15, relativo a jornada de trabajo efectivo anual, y art. 24 relativo a salario base mínimo anual. A fin de comparar los niveles retributivos señalados en el art. 24 con los previstos en los correspondientes convenios de ámbito inferior, se computaran anualmente tanto las cantidades percibidas por el trabajador por el concepto de salario base como las percibidas en concepto de complementos de cantidad (excluidas horas extraordinarias), de calidad o funcionales que eventualmente puedan percibir y que no vengán previstas en el presente convenio.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores 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 a que se refiere el artículo 2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO II

#### Vigencia y duración

#### Artículo 4. *Entrada en vigor.*

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Los conceptos retributivos de carácter salarial como norma general tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2008, 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 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, 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 2011 o en los meses de noviembre de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

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

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

### CAPÍTULO III

#### Grupos profesionales

#### Artículo 6. *Niveles profesionales.*

Los trabajadores de las agencias de viajes, afectados por este convenio, se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones. Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que entrañan,

sucesivamente, según los niveles respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la empresa.

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

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

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

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

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

Nota: Entre paréntesis se indica el grupo de cotización al régimen general de la seguridad social.

#### *Grupo I: Mandos*

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

Se adscriben: Jefe superior (3) y titulado superior (1).

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

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

Se adscriben: Jefe de 1.<sup>a</sup> (3), jefe de 2.<sup>a</sup> (3), titulado auxiliar (2), cajero con firma (3), analista de sistemas (3) y analista programador (3).

#### *Grupo II: Técnicos*

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

Se adscriben: Oficial 1.<sup>a</sup> (5), cajero sin firma (5), taquimecanógrafos/as (con idiomas extranjeros) (5), telefonista/recepcionista con dos o más idiomas extranjeros (5), traductor interprete con dos ó más idiomas extranjeros y dedicación exclusiva a esta función (5), promotor 1.<sup>a</sup> (5), técnico de ventas (5), guías de turismo (5) y conductores de autocares y autobuses (5).

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

Se adscriben: Oficial 2.<sup>a</sup> (5), taquimecanógrafos/as y telefonistas/recepcionistas con un idioma extranjero (5), traductores interpretes con un idioma extranjero y dedicación

exclusiva a esta función (5), promotor (5), técnico auxiliar comercial (5), transferista intérprete (5) y conductores no incluidos en el nivel 3 (5).

### *Grupo III: Auxiliares*

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

Se adscriben: Auxiliares (7), telefonista (7), ordenanza (6), conserje (6), personal de limpieza (10), mozos (10), asistentes de grupos turísticos (7) y motoristas (7).

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

No se podrá contratar para este nivel, pero sí para los restantes conforme a la Legislación vigente en cada momento, a trabajadores con titulación superior de estudios de turismo expedida por organismo docente autorizado.

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

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

## CAPÍTULO IV

### **Contrataciones y ascensos**

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

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección con la antelación suficiente a la admisión del nuevo personal o cobertura de las vacantes.

Hasta la entrada en vigor del nuevo ordenamiento laboral (N.O.L), el 1 de enero de 2010, cuando existan plazas vacantes y estas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tablones de anuncios, o cualquier otro medio de difusión interna en la empresa que garantice su conocimiento por parte de todo el personal y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con suficiente antelación.

Para la cobertura de vacantes serán criterios a valorar positivamente en aquellos candidatos en donde concurren, el hecho de que los mismos se encuentren prestando servicios en la Empresa, la realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional, la inexistencia de sanciones, que el trabajador haya tenido un absentismo inferior al 5% de la jornada anual pactada y el hecho de que el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el último año. A los efectos del presente párrafo, no se computarán para determinar el grado de absentismo, las ausencias y permisos retribuidos y/o justificados, las ausencias derivadas de participación en huelgas legales, permisos por utilización de horas sindicales y permisos por maternidad, paternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia. Con posterioridad al 01/01/2010 se aplicará lo dispuesto en el propio N.O.L, en relación con el sistema de ascensos.

#### Artículo 8. *Contratación y finiquitos.*

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

A efectos de lo dispuesto en la Ley 2/1991 se entenderá por datos que afectan a la intimidad personal del trabajador aquellos que referidos a su persona no tengan relevancia alguna respecto de la relación laboral. Se entiende por representantes legales los comités de empresa y delegados de personal. La copia básica consistirá en una fotocopia íntegra del contrato en la que se suprimirán aquellos datos que afecten a la intimidad personal del trabajador.

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

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

En materia de contrato para la formación, su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años, regulándose por lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y normas de desarrollo. Si el contrato para la formación se hubiera concertado por un período inferior a 3 años, las partes podrán acordar prórrogas, según la normativa vigente. La duración total del contrato, sumado período inicial y prórrogas no podrá ser superior a 3 años. Por lo que se refiere a la limitación del número de contratos para la formación que las empresas podrán contratar se estará a la escala prevista en el art. 7 del real decreto 488/1998 de 27 de marzo.

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

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

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

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

##### 1. Disposiciones generales.

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

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

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

## 2. Contrato para servicio determinado.

A los efectos de lo dispuesto en el art. 15-1-a) del estatuto de los trabajadores se entenderán como trabajos o tareas con sustantividad propia, además de los generales contemplados en la normativa vigente, los siguientes:

- 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, con el límite temporal de dos años. A la extinción, por finalización del plazo contractual, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, o su parte proporcional, computándose a tal efecto la prorrata de pagas extraordinarias.

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

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

## 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 la sustituya.

La duración máxima de este contrato será:

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

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

A efectos de cómputo de contratos temporales se excluirán los suscritos con trabajadores minusválidos, los suscritos con trabajadores mayores de 45 años, los suscritos con trabajadores desempleados de larga duración, los de interinidad, los de anticipación de la edad de jubilación a los 64 años y aquellos formalizados para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Aquellas empresas que no alcancen la proporción entre contratos por tiempo indefinido y contratos temporales especificada en los apartados precedentes no podrán ampliar la duración máxima de este contrato más allá de los períodos de referencia y duraciones máximas contempladas en el R.D. 2.720/1.998, de 18 de diciembre, o norma que lo sustituya.

Al objeto de aplicar lo dispuesto en orden a las duraciones y períodos de referencia del contrato eventual por circunstancias de la producción, las empresas que quieran acogerse a los plazos de duración y de referencia contemplados en este artículo y superiores a los del R.D. 2.720/1.998, habrán de entregar a la representación legal de los trabajadores y a la finalización de cada año natural la relación de contratos por tiempo indefinido y la relación de contratos temporales, con expresión de su modalidad, a fin de calcular los porcentajes a los que se hace referencia.

#### Artículo 10. *Trabajos de categoría superior.*

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

#### Artículo 11. *Ascensos.*

Procedimiento de ascensos y cobertura de vacantes.

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

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

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

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

Puesto de trabajo vacante, nivel profesional y categoría.

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

Pruebas y sistema de selección, teóricas y prácticas.

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

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

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

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

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

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

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

5. Las previsiones contenidas en los arts. 7 y 11 del convenio colectivo no serán de aplicación a la selección de los trabajadores de los niveles 1 y 2, de conformidad con lo señalado en el párrafo 4.º del art. 6.º del convenio.

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

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

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

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

B) Promoción profesional y económica nivel 6. (se mantiene vinculado a cláusulas derogatorias y disposición transitoria primera).

Exclusivamente para los trabajadores adscritos al nivel 6 en las categorías de «ayudantes administrativos y comerciales» y «asistentes», se establece un sistema de promoción profesional, sobre la base de la existencia de varios subniveles y que operará de la siguiente forma:

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

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

1. Una permanencia de 1 año de trabajo efectivo en el subnivel 1º.
2. Un absentismo laboral inferior al 5% en el año inmediatamente anterior, sin que se computen a éstos efectos las ausencias o permisos retribuidos y/o justificados, las ausencias por participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, los permisos por maternidad, paternidad y situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.



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

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

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

1. Una permanencia de 2 años de trabajo efectivo en el subnivel 2.º.
2. La condición 2 del subnivel anterior, referida al año inmediatamente anterior.
3. El uso teórico y práctico del idioma inglés, hablado y escrito.
4. Los contenidos teórico-prácticos del certificado de profesionalidad de empleado de agencia de viajes del Real Decreto 300/1996, de 23 de febrero de 1996, y en especial, reservas y seguimiento de la gestión de grupos e interpretación de cotizaciones y tarifas complejas.

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

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

|                              |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| subnivel profesional nivel 6 | subnivel salarial          |
| subnivel 1.º                 | salario nivel 6.º          |
| subnivel 2.º                 | salario nivel 6.º + 50% N. |
| subnivel 3.º                 | salario nivel 6.º+75% N    |

Siendo «n» la diferencia de salario base entre el nivel 5 y el nivel 6 previstas en cada momento en el art. 24 del convenio colectivo.»

#### Artículo 12. *Dimisiones.*

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

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

## Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 14. *Permutas.*

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

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

## CAPÍTULO V

### Jornada, horario, descansos, vacaciones, licencias y traslados

#### Artículo 15. *Jornada y horario.*

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

El descanso entre jornadas será al menos de doce horas.

Sobre la base de fomentar medidas tendentes a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores sujetos al presente convenio, aquellos trabajadores cuya jornada reducida al amparo de lo dispuesto en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores sea superior a 6 horas continuadas al día, su descanso durante la misma, que no será superior a 15 minutos, se considerará tiempo efectivo de trabajo.

El descanso mínimo semanal se disfrutará, como regla general, el día completo del domingo y el resto, en el sábado anterior o lunes siguiente, respetando la jornada ordinaria anual. No obstante esta regla general, se considerará tiempo de trabajo ordinario en los servicios receptivos de las agencias de viajes, dichos días, así como los festivos, para aquellos servicios en que razones organizativas o productivas así lo exijan. En estos casos el trabajador tendrá derecho al descanso compensatorio equivalente.

Con efecto de excepción a la regla general expresada en el párrafo anterior, los trabajadores 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 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.

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 40 euros por cada uno de los seis primeros domingos y/o festivos trabajados en cada año natural. A partir del séptimo domingo y/o festivo trabajado en cada año natural recibirá la cantidad de 45 euros. En caso de no realizar la jornada completa se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

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, o con los propios trabajadores en caso de no existir representación de los mismos.

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

Aquellos trabajadores 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 se realizara 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 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, Todo ello respetando lo establecido en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán 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.

#### Artículo 16. *Trabajo nocturno.*

Se fija un plus de trabajo nocturno de un 30 por 100 del salario base más antigüedad. Con independencia y respecto a lo previsto en el artículo 36 del estatuto de los trabajadores, se abonará con el plus de trabajo nocturno previsto en este artículo, el tiempo de trabajo comprendido entre las veintidós horas y las siete horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno de veintidós horas a siete horas fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario parcial o totalmente nocturno.

#### Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

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

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

- 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 afectados o los representantes de los trabajadores se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso incrementados en los respectivos porcentajes antes citados.

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

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

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

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

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

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

No se computarán como disfrutados los días festivos 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 obligue al trabajador a realizar un viaje promocional en ningún caso podrá él trabajador ver reducido el período de vacaciones anual, o cualquier otro de los días de descanso a los que tenga derecho el trabajador, 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, la duración del mismo podrá ser deducida del período vacacional.

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

En todo caso, cuando se fraccionen las vacaciones en lapsos o períodos de tiempo inferiores al señalado en el párrafo anterior, se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo

total de treinta días, que dentro de los mismos deben quedar comprendidos en total cuatro sábados y cuatro domingos.

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Las horas anuales máximas de trabajo son 1752 horas. Los trabajadores que por programación, calendario o jornada habitual realicen un número de horas que exceda de esas 1752 en cómputo anual, tendrán como compensación el equivalente de horas de exceso en días de descanso adicionales, que podrán ser acumulados al período vacacional. La forma de disfrutar estos días se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, o entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pudiendo excluirse del mismo el período 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 1752 horas, por lo que recuperará las horas que correspondan en días de descanso adicional.

#### Artículo 19. *Licencias y permisos.*

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

- a) Matrimonio: 16 días naturales.
- b) Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales.
- c) Fallecimiento de hermanos: 3 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
- d) Fallecimiento de abuelos: 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador 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) En caso de enfermedad grave de abuelo y hermano: 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
- g) Nacimiento de hijo: 5 días naturales.
- h) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días.
- i) Para el cumplimiento de deberes públicos: El tiempo indispensable.
- j) Exámenes para la obtención de un título académico: El tiempo indispensable con un límite de 10 días retribuidos al año.
- k) 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.

l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá 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 catorce días laborables o la parte proporcional de los mismos en caso de que la trabajadora se acoja a alguna suspensión del contrato de trabajo de las establecidas en el presente convenio colectivo.

m) Por razones de guarda legal de menores de 10 años o disminuidos 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.

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

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

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

A los efectos del presente 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 únicamente se disfrutará una vez, siempre que sea con la misma persona, cualquiera que sea la forma de unión, civil o religiosa.

#### Artículo 20. *Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas.*

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

Licencias no retribuidas:

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

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

Que el período de licencia no retribuida solicitado sea superior a 15 días y no superior a 4 meses, siempre con carácter consecutivo.

Que el trabajador 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 períodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.

Permisos sin sueldo:

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

Que el trabajador no haya disfrutado de otro permiso sin sueldo en los doce meses anteriores.

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

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

Que los días de permiso solicitados no concurren con los períodos 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 de la misma oficina, área o departamento del/la solicitante, estas 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, para la concesión de la licencia no retribuida o el permiso sin sueldo, deberá existir acuerdo entre trabajador y empresa.

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

Tanto la licencia como el permiso regulado comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo de las previstas en el art. 45.1 a) del estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 21. *Suspensiones y excedencias.*

##### a) 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. El reingreso deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

##### 21.1 Excedencia voluntaria:

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

Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) No llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.
- b) Haber disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores desde el final de la anterior excedencia.
- c) Destinar el tiempo de la excedencia para incorporarse a otra empresa de este sector.

Una vez en situación de excedencia voluntaria, en el caso de que el trabajador solicitase la reincorporación a la empresa antes de que finalice el período 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 se verá liberado de la prohibición de incorporarse a otra empresa del sector.

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

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

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

##### 21.2 Excedencia por cuidado de hijos:

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



































































