

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1385 Resolución de 2 de febrero de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Viajes Espuña, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0142/2015; denominado Viajes Espuña, S.L.; código de convenio nº 30103642012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 15/10/2015, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 2 de febrero de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio Colectivo de Viajes Espuña, S.L.

Visto las actuales necesidades que precisa la empresa a causa de la recesión económica sufrida durante los últimos años y provocada por la evidente crisis que nuestro país y más concretamente nuestra comunidad autónoma ha sufrido, nos vemos en la necesidad de tener que publicar y poner en marcha nuestro propio convenio colectivo con objeto de poder seguir siendo competitivos y no encontrarnos en desventaja en un corto o medio plazo.

Conscientes de la enorme importancia que este convenio supone para la organización de la empresa, se dispone a concertar la elaboración de lo a continuación expuesto.

Capítulo I

Artículo 1.- Principios generales. Objeto y ámbito funcional y territorial.

El ordenamiento y 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.

El presente convenio regula las relaciones entre la Empresa VIAJES ESPUÑA, S.L. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Las partes intervinientes y que conciertan el presente convenio colectivo de empresa, son aquellas que tienen total y plena capacidad de actuación y representación, recayendo esta sobre la Gerencia de la empresa como representación de la parte empresarial, y sobre los Delegados de Personal de la empresa como representación de la parte trabajadora y social.

En caso de discrepancias y para el tratamiento de posibles discrepancias que pudieran darse entre las partes, se aprueba el procedimiento consistente en la celebración de un periodo de consultas entre las partes, y en el caso de que no se lleguen a acuerdos, se atenderá a lo referido en el "II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II)", (BORM de 15/06/2005), acudiendo a este procedimiento en caso de que las partes se viesen obligados a someterse ante dicho organismo para tratar las discrepancias surgidas.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores/as de Viajes Espuña, S.L., siendo de obligatoria aplicación en la totalidad de los centros o agencias de viajes de esta empresa.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 20 de octubre de 2015 y se establece por un periodo de cinco años, es decir hasta el 19/10/2020 independientemente de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año. Con tres de antelación a la finalización de su vigencia, cualquiera de las partes intervinientes en el mismo, podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito.

Finalizada la vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro convenio, se prorrogará por años anuales el contenido normativo del mismo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá de hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (Estatuto de los Trabajadores) así como el Convenio Colectivo del sector de referencia.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Así mismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente. En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

Capítulo II**Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades han de realizarse con respeto, de los derechos reconocidos a los trabajadores por la normativa vigente.

Capítulo III**Artículo 8. Clasificación profesional.**

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, sin perjuicio de la adaptación a la realidad de la empresa de las categorías que puedan encuadrarse en cada uno de los grupos profesionales.

Grupos profesionales:

Existirán al menos los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Técnicos/as Gestores.
- Grupo de Agentes de viajes y Administración.
- Grupo de servicios generales.

Capítulo IV

Artículo 9. Movilidad funcional.

Haciendo referencia a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores respecto a movilidad funcional, cabe destacar los siguientes aspectos.

1.- La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

2.- La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Así pues, se considera modificación sustancial de las condiciones de trabajo todas aquellas que tengan relación con las funciones a desempeñar por los trabajadores cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de la empresa de proceder a realizar la movilidad funcional, deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Los criterios de aplicación de la movilidad funcional serán fijados por la empresa, quedando sometidos a las prescripciones legales señaladas por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Normativa sobre empleo.

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

En cuanto a la modalidad de contratación, debemos de remitirnos a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal para el sector de agencias de viajes, y en lo no recogido por este, a la normativa reguladora sobre empleo.

Artículo 11. Período de prueba.

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea el Grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de 3 meses.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de previo aviso.

Artículo 12. Modalidades de contratación.

1.- El acceso al puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en el momento de firmar el Convenio, con las siguientes peculiaridades:

a) Para determinar el tipo de contrato se respetará escrupulosamente el principio de causalidad.

b) Las retribuciones de los trabajadores se fijarán en las tablas salariales anexas a este convenio.

c) La retribución del trabajador contratado en prácticas y/o formación será la fijada en el presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y que será en todo momento, la meramente fijada por la legislación laboral competente, o lo que es lo mismo, el 60% del salario durante el 1.º año y el 70% del salario durante el 2.º y 3.º año en su caso.

2.- Las posibles nuevas modalidades de contratación que pudieran establecerse por disposición legal serán revisadas, y en su caso adaptadas al presente Convenio, por la Comisión Mixta Paritaria descrita en su Artículo 6 y según lo dispuesto en el mismo.

Artículo 13. Control de la contratación

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.

La Empresa remitirá, a la Representación de los Trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

Capítulo V: Aspectos económicos

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el presente Convenio serán las siguientes:

Artículo 14. Salario Base

Se entiende por salario base las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal incluido en este Convenio.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican en tabla anexa.

El abono de los salarios se efectuara del día 1 al 5 de cada mes, si este no fuere laborable se realizara con anterioridad a la fecha marcada.

En el caso de que se establecieran sistemas de retribución variable basados en el alcance de objetivos, los incentivos a percibir serán del 30% para aquellos trabajadores que alcancen objetivos y que mantengan una antigüedad y duración de contrato inferior a 6 meses.

Artículo 15. Calendario Laboral

El calendario laboral será elaborado por la empresa y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores. En dicho calendario se especificarán los diferentes turnos vacacionales, en la que serán criterios prioritarios para la elección de turnos la antigüedad en la empresa.

Artículo 16.- Dietas y desplazamientos

Si, por necesidades de la empresa, el trabajador hubiera de desplazarse fuera de la localidad en la que radica la empresa (no incluyendo el trabajo en cualquiera de las oficinas de la empresa), ésta abonará al trabajador según se trate de una dieta completa o de media dieta.

Se considerará media dieta cuando el trabajador sólo tuviera que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía y el desplazamiento se haya efectuado fuera del límite municipal. El derecho a la dieta completa se adquiere cuando el desplazamiento supera una distancia de 50 Km. o el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio. Tanto el día de salida como el de llegada devengarán dieta completa. Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete a todas las categorías. Se fija un importe de 0,30 € por Km. en el supuesto en el que el trabajador efectúe el desplazamiento en vehículo propio.

Artículo 17. Plus de productividad, incentivos, comisiones por alcance de objetivos

El trabajador o trabajadora podrá percibir esta retribución en función de la consecución de los objetivos individuales y generales que en cada caso se asignen, siempre y cuando la empresa bajo sus criterios comerciales y de organización empresarial, decida establecer y poner en marcha un sistema de retribución variable basada en alcance de objetivos.

Los términos de los objetivos a alcanzar, los importes a percibir, así como los periodos en los que dichos objetivos serán devengados y abonados, se detallarán mediante documento escrito, teniendo en todo caso la consideración de complemento salarial no consolidable.

Artículo 18. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22 y las 7 horas percibirá un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada correspondiente al importe del 30% del salario base.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

Para la realización de estas horas extraordinarias, será necesaria la información por parte de la Empresa al trabajador y la autorización previa de la representación de los trabajadores.

Se limita el número máximo de horas extraordinarias que se podrán realizar, estableciendo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose por tanto, el límite máximo de 80 horas extraordinarias anuales.

La empresa tiene la facultad de elegir entre el abono o la compensación de las horas extraordinarias, pero en el caso de que se opte por el abono de las mismas, deberán ser retribuidas con un incremento del 80% del salario que corresponda a cada hora ordinaria, y en un 100% en el caso de que sean festivos.

Artículo 20: Las pagas extraordinarias.

Se fijan 4 pagas extraordinarias con ocasión de las Fiestas de Navidad, otra de verano en el mes de Junio, otra de Beneficios en el mes de Marzo y una última de Beneficios en el mes de Septiembre. Se fija la cuantía de las pagas extraordinarias en el importe regulado por el salario base que venga fijado por categoría. Las pagas extraordinarias se devengarán a prorrata en 12 mensualidades. La empresa podrá libremente prorratear las pagas extraordinarias, pudiendo abonar de forma mensual en caso de que así lo quiera.

En caso de incapacidad temporal, las pagas extraordinarias se liquidarán en proporción al tiempo de prestación de servicios, sin computar los días en que el trabajador ha permanecido en situación de incapacidad temporal.

Artículo 21. Cuantías salariales.

El Salario Base se verá incrementado para los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 según el incremento de IPC interanual que sea publicado por el INE durante dichos años, siempre y cuando dicha publicación interanual sea positiva.

No se procederá además al incremento mencionado en el párrafo anterior, en los años en que la empresa no haya conseguido el ratio (beneficio neto dividido entre la cifra de ventas) de al menos, el 1,5 por 100 sobre la cifra de ventas. De darse esta circunstancia la empresa lo comunicará a la Comisión Mixta.

Cuando se conozcan los resultados de beneficios/ventas, la Comisión Mixta procederá, si corresponde, a confeccionar la tabla de los Salarios Base, y una vez actualizada la remitirá a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el «BORM».

Si no se alcanzase el porcentaje mencionado en el segundo párrafo, en el plazo de 30 días desde la constatación oficial por el personal auditor de la empresa, la dirección entregará a la Comisión Mixta, la Cuenta de pérdidas y ganancias en la que se base la medida adoptada, y dentro de este mismo plazo dirección y Comisión Mixta acordarán si procede o no, la no aplicación del incremento salarial.

Al final de cada ejercicio, si la empresa ha conseguido sus resultados de ventas en euros y porcentaje de beneficios previstos, la Comisión Mixta propondrá a la Empresa el estudio de la actualización, si procede, de las tablas salariales del convenio.

Capítulo VI

Jornada

Artículo 22. Jornada

A. Duración.

La jornada ordinaria de trabajo máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio con un cómputo anual de 1.752 horas/anuales.

B. Distribución.

Respecto a la distribución y realización de la jornada laboral, la empresa podrá en todo momento reorganizar sus recursos humanos para poder organizar y planificar la producción del trabajo mediante la necesidad de distintas jornadas y/o turnos de trabajos.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el futuro, por razones de demanda comercial o motivos de competencia, lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la Empresa de manera que la plantilla, con carácter general, conozca como mínimo con 5 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo a excepción de cualquier cambio originado por necesidades operativas de la empresa.

De conformidad con el artículo 34.3 párrafo 2.º del ET, en función de las necesidades de la organización del trabajo se podrá realizar:

a) Una jornada de hasta 10 horas diarias, los viernes, sábados, lunes y vísperas de festivos, asegurando la alternancia de la plantilla del centro, y con un mínimo de 5 horas al día para los tiempos totales y de 3 horas al día para los tiempos parciales.

b) Acumularlas horas en determinados periodos del año, tanto para el persona la tiempo total como parcial.

c) Respetando siempre los descansos legalmente establecidos.

d) En cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida en este artículo.

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que se deberá informar a la Comisión Mixta, respetando siempre los límites establecidos legalmente.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente concretándolo de mutuo acuerdo con la Dirección. Cuando el cambio consista en la prestación de trabajo en un día planificado previamente como de descanso para el personal, el descanso compensatorio será del doble del equivalente.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, de forma que no existan desfases de horas para compensar ni devolver, acumuladas por más de 4 meses, realizándose preferentemente en jornadas completas.

No obstante lo anterior, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, compensándose en tal periodo los desfases que, en su caso se produzcan en el año natural anterior.

Artículo 23. Cómputo de jornada.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que la persona se encuentre en el puesto de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cinco horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso de 30 minutos durante la misma, de los cuales 15 minutos de los 30 del periodo de descanso, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del E.T., y en base a lo previsto en el artículo 6 del R.D. 1561/1995, el descanso semanal podrá acumularse en periodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en periodos de hasta cuatro semanas, disfrutándose preferentemente de un día una semana y dos a la siguiente, pudiendo en todo caso, disfrutar se el mediodía, separado del día completo, en cualquier día de la semana.

Artículo 24. Vacaciones.

El personal disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará por la empresa, debiendo existir común acuerdo entre el empresario y trabajador. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El inicio de las vacaciones se computarán desde el primer día que no se trabaje (sin contar los domingos o festivos), hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.4 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponde.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate, debiendo realizar la oportuna consulta y comunicación previa a los representantes de los trabajadores.

Artículo 25. Licencias retribuidas y no retribuidas.

Haciendo referencia a lo dispuesto en los artículos 28, 29, 36 y 37 del Convenio del Sector aplicable se publican las siguientes licencias retribuidas y no retribuidas.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos dispuestos a continuación:

- a) Matrimonio o pareja de hecho: 16 días naturales.
- b) Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales.
- c) Fallecimiento de hermanos/as: 3 días naturales. Cuando con tal motivo el 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 concurran.

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

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

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

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.

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.

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

A tal efecto se consideran justificados los permisos aportando los siguientes documentos:

1. El parentesco se acreditará a través del libro de familia o documento acreditativo.
2. En caso de matrimonio, sea propio o de hijos, será necesaria certificación matrimonial emitida por el organismo correspondiente
3. Por lo que respecta a la defunción, será necesaria declaración jurada de parentesco del trabajador.
4. En el caso de enfermedad grave u hospitalización de familiares, será necesario documento acreditativo del hecho causante. En el caso de la hospitalización bastará con documento acreditativo de la misma, sin exigir la motivación o razón sanitaria concreta de ésta. Será necesaria declaración jurada de parentesco del trabajador.
5. Si a consecuencia de lo establecido en el punto anterior fuera necesario desplazamiento, será necesario justificante del mismo.
6. En caso de permiso por nacimiento de hijo, bastará con informe hospitalario de nacimiento, o bien, con aportar el correspondiente libro de familia o documento acreditativo.

7. Para el permiso por traslado de domicilio habitual se aportará documento acreditativo de dicho cambio.

8. En cuanto al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, será necesaria la certificación emitida por el organismo público competente.

9. En cuanto a la convivencia en unión afectiva estable y duradera, se deberá aportar certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de parejas de hecho.

Artículo 26. Reducción de jornada por motivos familiares.

1. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o padre podrán ausentarse del trabajo durante una hora al día mientras dure la hospitalización. También tendrán derecho a reducir jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Se reconoce el derecho a la suspensión con reserva del puesto de trabajo de hasta trece semanas adicionales, recogido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores,

2. Por hijos de hasta los tres años de edad que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados, la madre o padre podrán concertar con la empresa reducir jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario siempre de forma ininterrumpida y, en todo caso, coincidiendo con el principio o el final de la jornada. La reducción podrá ser efectiva mientras se mantenga la hospitalización del menor y ésta haya sido debidamente justificada/acreditada por el trabajador. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

Por tanto, esta reducción de la jornada por motivos familiares ha de entenderse diferente y compatible con la regulada en el punto 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, configurada para enfermedades graves y/o cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) sin límite de edad del menor y con derecho a la reducción, como máximo, de la mitad de la jornada de trabajo.

3. El trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a reducción de jornada de trabajo, dentro de su jornada ordinaria, con la disminución proporcional del salario, entre 1/8 como mínimo y la mitad como

máximo de la duración de aquélla. Este mismo derecho lo tendrá el trabajador que se encargue del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

4. La guarda legal se podrá justificar con el libro de familia si es por cuidado de un menor de doce años, o bien, con la certificación del grado de discapacidad del disminuido físico o psíquico a cargo del empleado.

5. Las víctimas de violencia de género, tendrán derecho a 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.

En cuanto a la suspensión del contrato de la víctima de violencia de género: 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.

En cuanto a la reducción de jornada de la víctima de violencia de género: 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.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

De acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente,

enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Viajes Espuña generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

El periodo en el que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora 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.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o trabajadora, 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta 18 meses si se trata de categoría especial.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

La excedencia por cuidado de hijos y familiares deberá solicitarse y justificarse ante el responsable de la Gerencia/Departamento del trabajador o trabajadora que la solicite, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

A tal efecto, se considerarán justificadas aportando los siguientes documentos:

- En los casos de solicitud de excedencia para cuidado de hijo se deberá aportar partida de nacimiento o el correspondiente libro de familia o, en su caso, para los supuestos de adopción, acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, copia de la resolución judicial o administrativa o cualquier otro documento justificativo.

- En los casos de solicitud de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, se deberá aportar certificación de grado de discapacidad del disminuido físico o psíquico a cargo del empleado, resolución de incapacidad permanente (en su caso), así como certificado de vida laboral de la misma para acreditar que no se encuentra desempeñando ninguna actividad retribuida y documento que acredite el parentesco, preferentemente a través del libro de familia.

Excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco

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.

La reserva del puesto de trabajo será durante un año. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

El trabajador o trabajadora excedente, conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del periodo comprendido en los treinta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

La excedencia voluntaria deberá solicitarse ante el responsable de la Gerencia/Departamento del trabajador o trabajadora que la solicite, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho de conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia durante un plazo de hasta trece semanas adicionales.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

La excedencia forzosa deberá solicitarse y justificarse ante el responsable de la Gerencia/Departamento del trabajador o trabajadora que la solicite, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

A tal efecto, se considerará justificada aportando los siguientes documentos:

- En los casos de solicitud de una excedencia forzosa, será necesario aportar justificación suficiente acreditativa de la designación o elección para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, emitida por la autoridad pública competente.
- En los casos de solicitud de excedencias de los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se deberá aportar documentación acreditativa de la realización de dicha función, emitida por el sindicato o por el órgano de representación correspondiente.

Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad.

Maternidad.

Las trabajadoras podrán solicitar la suspensión de su contrato de trabajo en el supuesto de parto, teniendo dicha suspensión las siguientes características:

- Su duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas, las cuales se podrán ampliar si se da el caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- La distribución de este periodo de suspensión se hará a elección de la mujer, respetando que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

– Además, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

– Si el parto es prematuro, o bien, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

– En este punto se incluyen, además de los casos de maternidad, los de adopción o acogimiento. Así, los trabajadores de la Empresa podrán solicitar la suspensión del contrato laboral en caso de adopción o acogimiento, rigiéndose por las siguientes reglas: La duración de la suspensión será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

– La suspensión tiene efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo.

– Si ambos progenitores trabajan, este periodo suspensivo se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente. Así, en caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

– 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.

Por último, en cuanto al disfrute de ambos periodos de suspensión, se establece que se haga en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el responsable su Gerencia/Departamento y los trabajadores afectados. Por otro lado, los empleados se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato de este apartado.

Paternidad.

Los trabajadores de la empresa podrán solicitar la suspensión del contrato de trabajo por paternidad entendida en un sentido amplio, es decir, por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. En relación con ello, esta suspensión se regirá por las siguientes reglas:

– La duración de la suspensión del contrato será de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

– Dicha suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad establecidos en el apartado anterior.

– En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

– En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

– El derecho a la suspensión del contrato de trabajo podrá ejercitarse durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, que establece esta normativa interna, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado anterior sobre maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

– El disfrute de los días de suspensión del contrato podrá hacerse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el responsable de su Gerencia/Departamento y el trabajador.

La suspensión del contrato de trabajo a las que facultan los apartados anteriores, deberá ser solicitada y justificada ante el responsable de su Gerencia/Departamento, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

Capítulo VII

Seguridad e Higiene y Salud Laboral

Artículo 27. Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y régimen disciplinario del presente Convenio.

Artículo 28. Técnicos de prevención

La Empresa designará uno o varios técnicos que se ocuparán de la prevención de riesgos profesionales en el centro de trabajo. Este o estos técnicos puede ser, bien trabajadores de la Empresa debidamente formados, bien técnicos especializados ajenos a la misma; en todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada antes de su designación.

Artículo 29. Delegados de prevención

Los trabajadores designarán, por sufragio universal libre, directo y secreto, los delegados de prevención, que desde ese momento quedarán constituidos como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Artículo 30. Formación de los trabajadores

1.- La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

2.- Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como "conocimientos mínimos indispensables" al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

3.- El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

4.- La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 31. Evaluación de riesgos

La Empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los Delegados de Prevención y de la Representación de los Trabajadores, una copia

de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 32. Comité de Seguridad y Salud

Con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, se celebrará mensualmente una reunión del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. También se analizarán los accidentes de trabajo habidos en el periodo interreuniones. De todo ello se dará cuenta en el Acta de la reunión.

Independientemente de lo anterior, los Delegados de Prevención, en conjunto o por separado, podrán remitir informes a la Dirección de la Empresa proponiendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes; la Empresa deberá responder a dichos informes, por escrito y con razonamiento motivado, en el plazo máximo de siete días laborables desde su recepción.

Artículo 33.- Reconocimiento médico anual.

La Empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual para cada uno de los trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Los trabajadores dispondrán de licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico.

Artículo 34. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves, refiriéndose en todo momento a lo dispuesto en el Capítulo XVII del Convenio Colectivo Estatal del sector.

34.1 Faltas leves:

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. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Incumplimiento de normativas que no impliquen serios quebrantos económicos a la empresa.

34.2 Faltas graves:

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.

La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa.

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.

34.3 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. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

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.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplear los para uso propio o sacar los de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

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 35. Sanciones

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

35.1 Faltas leves:

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

35.2 Faltas graves:

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

35.3 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.

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

Artículo 36. 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 37. Prescripción

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

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.

Artículo 38.- Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas.

1.- Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado.

2.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. Deber de sigilo.

Los representantes legales de los trabajadores y los propios trabajadores individuales, conservaran sigilo profesional en cuantos temas tengan conocimiento por el ejercicio de sus funciones, aún después de dejar de ser trabajadores de la empresa o representantes de los trabajadores, y en todas aquellas materias que son información de la empresa. En todo caso, ningún tipo de documento e información entregados por la empresa a la representación de los trabajadores y propios trabajadores individuales, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 40. Representación de los trabajadores y trabajadoras y crédito horario

1.- Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas que será fijado por la ley competente y en vigor y mejorada en 1 hora, acumulables por semestres, para el ejercicio de sus

funciones de representación. Independientemente de lo anterior, serán a cargo de la Empresa las horas dedicadas a negociación colectiva, seguridad y salud y otras reuniones con la Empresa.

2.- Los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario, independiente del crédito horario que puedan tener como Representantes de los Trabajadores, para la realización de sus funciones específicas en materia de prevención de riesgos.

Artículo 41.- Derecho de reunión

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un máximo de una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, adecuando la Empresa un lugar para el desarrollo de las mismas.

Capítulo VIII

Artículo 42. Igualdad de trato y de oportunidades.

Declaración de intenciones:

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. La Dirección de Viajes Espuña, S.L., junto con el representante Legal de Trabajadores y Trabajadoras, se compromete por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Sector, además de lo preceptuado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre sobre el Estatuto de los Trabajadores, así como en el resto de las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las cláusulas incorporadas en el presente Convenio tendrán eficacia práctica a partir de la fecha de su firma.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

ANEXO**Tabla salarial**

Teniendo en cuenta a lo publicado en cuanto a tablas salariales del Convenio Colectivo del Sector, se aprueban los siguientes conceptos:

TABLA SALARIAL		Salario base bruto mensual x16	Plus de transporte mensual x11
Niveles de mando	Nivel 10	1.714,15	111,19
	Nivel 9	1.572,62	111,19
	Nivel 8	1.442,78	111,19
Niveles ejecución supervisión eles ejecución/supervisión.	Nivel 7	1.323,65	111,19
	Nivel 6	1.260,62	111,19
Niveles de ejecución	Nivel 5	1.200,59	111,19
	Nivel 4	1.143,41	111,19
	Nivel 3	1.049,01	111,19
	Nivel 2	962,39	111,19
	Nivel 1	882,93	111,19

El Plus de transporte, será abonado de manera mensual, 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.