

MEMORIA

2.009



UNAV
UNIÓN DE
AGENCIAS
DE VIAJES

ÍNDICE

	<u>Página</u>
PRESENTACIÓN.....	1
CENSO Y MOVIMIENTO DE ASOCIADOS.....	3
REGLAMENTACIONES Y NORMATIVAS	4
* TEXTOS LEGALES DESTACADOS DE 2009	5
* CONVENIO COLECTIVO.....	32
ÁREA EMISOR: AÉREO	70
* IBERIA.....	71
* SPANAIR.....	74
* AIR EUROPA.....	75
* APJC.....	76
* IATA / BSP.....	80
* INTRUSISMO.....	83
ACCIONES ASOCIATIVAS	84
* CEIM.....	85
* FITUR.....	86
* PRENSA E IMAGEN.....	87
* FLASHES ENVIADOS.....	89
* CONGRESO UNAV.....	90
RELACIÓN DE ASOCIADOS.....	104
CIERRE.....	106

PRESENTACIÓN

No cabe duda que el año 2009 ha sido un año difícil para todos; al acoso permanente de los proveedores y su declarada política de desintermediación en la venta de servicios sueltos se ha unido un proceso de agudización de la crisis económica y financiera del país, patente en nuestro sector que ha afectado a un gran número de agencias de viajes.

A nivel de consumo la bajada de ventas también ha resultado significativa lo que no ha ayudado a mejorar la situación.

A mayor abundamiento y en relación también con el plano crítico económico, nos ha tocado vivir situaciones difíciles que han culminado con la desaparición de varios miles de puntos de venta y algún “default” de gravedad extrema, lo cual ha desatado la desconfianza de IATA de forma injusta hacia el resto del colectivo de agencias.

La crisis económica también ha supuesto la desaparición de otros habituales colaboradores como son las Compañías Aseguradoras del ramo de Crédito que se han retirado del mercado lo que ha encarecido los seguros y avales necesarios para la actividad.

El año 2009 tampoco ha estado exento de la aparición de nuevas formas de marketing y venta a través de los sistemas de afiliación que ha resultado una dura competencia para las agencias pequeñas con menores medios para invertir en estas opciones “on line”.

En esta coyuntura, UNAV ha sido más importante que nunca; ha tenido peso específico en la negociación que ha llevado a efecto con IATA a través de la APJC y que ha conseguido frenar la fiebre tuitiva y garantista de la IATA, claro agravio comparativo si nos atenemos a los sonados cierres de operaciones de este año de algunas de sus Compañías Aéreas Asociadas. También la UNAV ha destapado la publicidad engañosa en las páginas web y ha luchado en defensa del Asociacionismo empresarial como receta vital para conseguir la estabilidad necesaria de las agencias en contra de la tendencia maliciosa a cargar contra nuestra histórica labor detectada en determinados foros de prensa.

Del mismo modo, UNAV ha seguido apostando por la formación; básica para la necesaria especialización que puede garantizar la supervivencia de las agencias asociadas. Igualmente, mientras la legislación lo ha permitido.

Se han presentado diversas denuncias por Intrusismo con éxito en el pasado ejercicio. Con la entrada en vigor del marasmo legislativo relativo a la liberalización de los servicios, el 2010 se presenta como una incógnita en esta faceta tradicionalmente reservada al Asociacionismo Empresarial.

UNAV ha seguido prestando asesoramiento jurídico a los asociados, garantizándolo inclusive de forma presencial en las propias oficinas.

Las relaciones institucionales que el actual Consejo Directivo y su Gerencia mantienen con el conjunto de la Administración Turística son, en este momento, difícilmente mejorables, lo que indudablemente allana el camino en estos precisos momentos.

En este orden de cosas, especialmente exitoso resultó el Congreso 2009 de la Asociación en Marbella donde se nos brindó la posibilidad de reivindicar, ante un numeroso aforo, una mayor potenciación y apoyo comercial al canal de las Agencias de Viajes, por considerar que este es el medio natural de distribución de cualquier producto turístico.

Sobrepasados ya los treinta años de existencia y a pesar de todas las dificultades, UNAV mira al futuro con optimismo, madurando fórmulas para garantizar el servicio y la profesionalización adecuada a los tiempos que corren, prestando la tradicional dedicación y atención de siempre a las agencias de viajes asociadas en particular y al conjunto del sector en general tal y como marcan sus Estatutos.

Por último, destacar que, en esta ocasión, se ha optado por reducir el tamaño de este documento, obviando la transcripción literal del articulado íntegro de las normas comprendidas en la memoria, el cual, sin embargo, se encuentra a disposición de los asociados que eventualmente pudieran estar interesados en el mismo.

CENSO Y MOVIMIENTO DE ASOCIADOS

A 31 de Diciembre de 2009, el número total de Asociados y Miembros Adheridos asciende a 694, una vez computadas las altas y bajas en la Asociación, expresadas en la siguiente forma:

ALTAS EN LA ASOCIACIÓN

Agencias de Viajes socios independientes	3
Grupo Airmet	12

BAJAS EN LA ASOCIACIÓN

Socios independientes	12
Grupo Airmet: Miembros	74
Grupo Almeida	156
Grupo Plantour	34

REGLAMENTACIONES Y NORMATIVAS

TEXTOS LEGALES DESTACADOS DEL 2009

Transposición a la normativa española de la Directiva Bolkestein, directiva 2006/123/ce del parlamento europeo y del consejo de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior.

1.- LEY 17/2009, DE 23 DE NOVIEMBRE, SOBRE EL LIBRE ACCESO A LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS Y SU EJERCICIO.

El sector servicios es el sector más importante, tanto de la economía europea como de la española, en términos económicos y de empleo y el que ha experimentado un mayor desarrollo en los últimos años. A esta expansión ha contribuido, sin duda, el Tratado de la Comunidad Europea, que consagra, ya en 1957, tanto la libertad de establecimiento como la libertad de circulación de servicios dentro de la Comunidad.

La Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior, en adelante la Directiva, aprobada en el marco de la estrategia de Lisboa, responde a esta situación, al establecer una serie de principios de aplicación general para la normativa reguladora del acceso a las actividades de servicios y su ejercicio dentro de la Unión Europea.

En España, dada la importancia del sector servicios, estas distorsiones generan efectos negativos en el conjunto de la economía, contribuyendo al diferencial de inflación con los países de nuestro entorno, limitando el avance de la productividad, el crecimiento, la creación de empleo y, en definitiva, la mejora del bienestar económico.

El fin es impulsar la mejora de la regulación del sector servicios, reduciendo las trabas injustificadas o desproporcionadas al ejercicio de una actividad de servicios y proporcionando un entorno más favorable y transparente a los agentes económicos que incentive la creación de empresas y genere ganancias en eficiencia, productividad y empleo en las actividades de servicios, además del incremento de la variedad y calidad de los servicios disponibles para empresas y ciudadanos. Así, la Ley establece como régimen general el de la libertad de acceso a las actividades de servicios y su libre ejercicio en todo el territorio español y regula como excepcionales los supuestos que permiten imponer restricciones a estas actividades.

El objeto de esta Ley es, pues, establecer las disposiciones y principios necesarios para garantizar el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio realizadas en territorio español por prestadores establecidos en España o en cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, simplificando los procedimientos y fomentando al mismo tiempo un nivel elevado de calidad en los servicios, promoviendo un marco regulatorio transparente, predecible y favorable para la actividad económica, impulsando la modernización de las Administraciones Públicas para responder a las necesidades de empresas y consumidores y garantizando una mejor protección de los derechos de los consumidores y usuarios de servicios.

Es importante destacar que la Ley se refiere únicamente a las actividades de servicios por cuenta propia que se realizan a cambio de una contraprestación económica. Los servicios no económicos de interés general, que se realizan en ausencia de dicha contrapartida económica, no están cubiertos por las disposiciones del Tratado de la Comunidad Europea

relativas al mercado interior, por lo que no están incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva y consiguientemente tampoco en el de esta Ley. Por otro lado, esta Ley no afecta a los requisitos que rigen el acceso a los fondos públicos, incluidas las condiciones contractuales específicas y las normas de calidad que han de respetarse como condición para percibirlos.

No se aplica esta Ley, siguiendo la Directiva, a los servicios financieros; los servicios y redes de comunicaciones electrónicas; los servicios en el ámbito del transporte, incluidos los servicios portuarios; los servicios de las empresas de trabajo temporal; los servicios sanitarios; los servicios audiovisuales, incluidos los servicios cinematográficos y la radiodifusión; las actividades de juego, incluidas las loterías; los servicios sociales relativos a la vivienda social, la atención a la infancia y el apoyo a familias y personas temporal o permanentemente necesitadas, proporcionados directa o indirectamente por las Administraciones Públicas; y los servicios de seguridad privada.

Además, cabe señalar que la Directiva tampoco se aplica a las actividades que supongan el ejercicio de la autoridad pública. En nuestro ordenamiento jurídico ello implica que los actos realizados por fedatarios públicos, así como por los registradores de la propiedad y mercantiles, quedan fuera de su ámbito de aplicación. La Ley tampoco se aplica al ámbito tributario.

Las disposiciones del capítulo II - *Libertad de establecimiento de los prestadores de servicios* son de aplicación a todos **los casos en que un prestador quiera establecerse en España**. En primer lugar, el capítulo consagra el principio de libertad de establecimiento según el cual los prestadores de servicios españoles o de cualquier otro Estado miembro o los legalmente residentes en España podrán establecerse libremente en territorio español para ejercer una actividad de servicios de acuerdo con lo establecido en esta Ley. Una vez establecidos, los prestadores de servicios podrán ejercer su actividad en todo el territorio nacional, sin perjuicio de que para la apertura de un establecimiento físico en otra parte del territorio se pueda requerir una autorización.

Los regímenes de autorización son uno de los trámites más comúnmente aplicados a los prestadores de servicios, constituyendo una restricción a la libertad de establecimiento. La Ley establece un principio general según el cual el acceso a una actividad de servicios y su ejercicio no estarán sujetos a un régimen de autorización. Únicamente podrán mantenerse regímenes de autorización previa cuando no sean discriminatorios, estén justificados por una razón imperiosa de interés general y sean proporcionados. En particular, se considerará que no está justificada una autorización cuando sea suficiente una comunicación o una declaración responsable del prestador, para facilitar, si es necesario, el control de la actividad.

A continuación la Ley se refiere a las limitaciones temporales y territoriales de las comunicaciones, declaraciones responsables o autorizaciones. En general, se concederán por tiempo indefinido y tendrán efecto en todo el territorio español, lo que no afectará a la posibilidad de las autoridades competentes de revocar las autorizaciones o de suspender la actividad cuando dejen de cumplirse las condiciones que dieron lugar a la obtención de la autorización. Con ello se promueve un efecto positivo para la actividad económica, por cuanto las limitaciones a la eficacia territorial de las comunicaciones, declaraciones responsables y autorizaciones, suponen una carga adicional para los prestadores que limita su movilidad geográfica y crecimiento. Sólo podrá limitarse el número de autorizaciones cuando esté justificado por la escasez de recursos naturales o físicos o por limitaciones de las capacidades técnicas a utilizar en el desarrollo de la actividad. En estos casos habrá que seguir un procedimiento concurrencial que garantice la imparcialidad y transparencia.

El capítulo II recoge determinados requisitos que constituyen **obstáculos graves** a la libertad de establecimiento, por lo que deben ser de aplicación excepcional y sujetos a una

evaluación previa que demuestre su justificación para el supuesto concreto de que se trate. La exigencia de estos requisitos sólo podrá justificarse cuando no sean discriminatorios, estén justificados por una razón imperiosa de interés general y sean proporcionados.

En primer lugar, el capítulo establece **el principio de libre prestación de servicios en territorio español para los prestadores establecidos en cualquier otro Estado miembro**. También se enumeran determinados requisitos cuya imposición se prohíbe expresamente por sus efectos marcadamente restrictivos sobre la libre prestación de servicios. Como excepción, se establece que se pueda supeditar el acceso de estos prestadores a una actividad de servicios o su ejercicio temporal en territorio español al cumplimiento de requisitos cuando éstos no sean discriminatorios por razón de la nacionalidad o domicilio social, estén justificados por razones de orden público, de seguridad pública, de salud pública o de protección del medio ambiente y sean proporcionados.

El principio de libre prestación de servicios no será obstáculo para que la prestación realizada en territorio español se ajuste a lo dispuesto en la normativa española sobre protección de datos, sobre el desplazamiento de nacionales de terceros países, sobre la exigencia de intervención de un notario, o sobre los derechos de propiedad intelectual, como tales, incluidos los de autor y afines. Estas materias, si bien son específicamente enumeradas en la Directiva, no constituyen actividades de servicios, ni regulan específicamente el acceso o ejercicio de actividades de servicios, por lo que no se considera necesaria su mención explícita en el articulado de esta Ley, al no estar incluidas en su ámbito de aplicación.

La Ley también contempla excepciones al principio de libre prestación de servicios de aplicación en casos individuales y por motivos relativos a la seguridad de los servicios.

El capítulo IV - *Simplificación administrativa* incluye varios preceptos dirigidos a la simplificación de los procedimientos.

El capítulo V - *Política de calidad de los servicios* incluye las líneas de actuación en torno a las cuales las Administraciones Públicas fomentarán un alto nivel de calidad de los servicios así como las obligaciones de los prestadores, tanto respecto a la información que deben proveer como en materia de reclamaciones.

Como medida para reforzar la protección de los consumidores y la seguridad en el desempeño de las actividades de servicios, se establece la posibilidad de exigir la contratación de seguros profesionales de responsabilidad civil o garantías equivalentes para servicios que presenten riesgos concretos para la salud o la seguridad de los destinatarios o de un tercero.

Por otra parte, para favorecer el acceso a la información a los destinatarios de los servicios, **se suprimen las prohibiciones totales de realizar comunicaciones comerciales en el caso de las profesiones reguladas** y se exige que las limitaciones que se impongan no sean discriminatorias, estén justificadas por una razón imperiosa de interés general y sean proporcionadas.

Para finalizar, el capítulo mejora la calidad y la oferta de los servicios ofrecidos al **eliminar las restricciones no justificadas en materia de actividades multidisciplinares**, de modo que no se podrá obligar a los prestadores de servicios al ejercicio de una única actividad de forma exclusiva, bien sea a través de la imposición de requisitos que obliguen a ejercer de forma exclusiva una actividad específica o que restrinjan el ejercicio conjunto o en asociación de distintas actividades.

El capítulo VI - este capítulo contiene **obligaciones generales de cooperación**, entre las que destacan: la cooperación debe realizarse de manera directa entre autoridades competentes; la configuración de la estructura del sistema de cooperación; y la capacidad de consulta de las autoridades competentes de otros Estados miembros a los registros en los que están inscritos prestadores de servicios.

Para que la cooperación entre las autoridades competentes de los Estados miembros sea efectiva, es necesario que los prestadores faciliten a sus autoridades toda la información necesaria para la supervisión del cumplimiento de la normativa nacional, para lo cual la Ley incluye una serie de obligaciones de información de los prestadores.

Con el fin de garantizar una supervisión eficaz y una protección adecuada de los destinatarios de los servicios, la Ley incluye un mecanismo de alerta mediante el cual si las autoridades competentes tienen conocimiento de actos o circunstancias de carácter grave relativos a una actividad o a un prestador de servicios que puedan ocasionar perjuicios graves, informarán inmediatamente a todos los Estados miembros y a la Comisión Europea.

El capítulo se cierra con la obligación de las autoridades competentes españolas, a solicitud motivada de las autoridades competentes de otros Estados miembros, de **comunicar las medidas disciplinarias y sanciones administrativas firmes en vía administrativa** que se hayan adoptado por cualquier autoridad competente española, incluidos los colegios profesionales, respecto al prestador y que guarden relación directa con su actividad comercial o profesional, respetando las normas sobre protección de datos personales. También se comunicarán las condenas penales y declaraciones de concurso culpable que se hayan dictado respecto al prestador y que guarden relación directa con su actividad comercial o profesional.

Según se expresa en la Disposición final segunda, mediante esta Ley se incorpora parcialmente al Derecho español la Directiva. La Disposición final tercera contiene las habilitaciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la Ley. Por otro lado, la Disposición final cuarta establece que las Administraciones Públicas competentes que incumplan lo dispuesto en esta Ley, dando lugar a que el Reino de España sea sancionado por las instituciones europeas, asumirán, en la parte que les sea imputable, las responsabilidades que de tal incumplimiento se hubieren derivado.

Asimismo, la Disposición final quinta detalla el procedimiento de adaptación de la normativa vigente para la Administración General del Estado y especifica la forma de comunicación del resto de las Administraciones y autoridades públicas a fin de informar a la Comisión Europea sobre las disposiciones que incorporan al Derecho interno la Directiva 2006/123/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior.

2.- LEY 25/2009, DE 22 DE DICIEMBRE, DE MODIFICACIÓN DE DIVERSAS LEYES PARA SU ADAPTACIÓN A LA LEY SOBRE EL LIBRE ACCESO A LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS Y SU EJERCICIO (LEY ÓMNIBUS).

Se ha incorporado, parcialmente, al Derecho español, la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior, en adelante la Directiva.

La Ley 17/2009 de 23 de noviembre mencionada, adopta un enfoque ambicioso fomentando una aplicación generalizada de sus principios con objeto de **impulsar una mejora global del marco regulatorio del sector servicios, para así obtener ganancias de eficiencia,**

productividad y empleo en los sectores implicados, además de un incremento de la variedad y calidad de los servicios disponibles para empresas y ciudadanos.

En efecto, la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio viene a **consolidar los principios regulatorios compatibles con las libertades básicas de establecimiento y de libre prestación de servicios** y al mismo tiempo permite **suprimir las barreras y reducir las trabas** que restringen injustificadamente el acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. En particular, dicha Ley pone énfasis en que los instrumentos de intervención de las Administraciones Públicas en este sector deben de ser analizados pormenorizadamente y ser conformes con los principios de no discriminación, de justificación por razones imperiosas de interés general y de proporcionalidad para atender esas razones. Por otro lado, exige que se simplifiquen los procedimientos, evitando dilaciones innecesarias y reduciendo las cargas administrativas a los prestadores de servicios. Adicionalmente, se refuerzan las garantías de los consumidores y usuarios de los servicios, al obligar a los prestadores de servicios a actuar con transparencia tanto respecto a la información que deben proveer como en materia de reclamaciones.

Ahora bien, como indica el Preámbulo de dicha Ley, para alcanzar el objetivo de reformar significativamente el marco regulatorio no basta con el establecimiento de los principios generales que deben regir la regulación actual y futura de las actividades de servicios, sino que **es necesario proceder a un ejercicio de evaluación de toda la normativa reguladora del acceso a las actividades de servicios y de su ejercicio, para adecuarla a los principios que dicha Ley establece.**

En este contexto, el objetivo de la Ley es doble. **En primer lugar, adapta la normativa estatal de rango legal a lo dispuesto en la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio**, en virtud del mandato contenido en su Disposición final quinta. **En segundo lugar, con objeto de dinamizar en mayor medida el sector servicios y de alcanzar ganancias de competitividad en relación con nuestros socios europeos, extiende los principios de buena regulación a sectores no afectados por la Directiva**, siguiendo un enfoque ambicioso que permitirá contribuir de manera notable a la mejora del entorno regulatorio del sector servicios y a la supresión efectiva de requisitos o trabas no justificados o desproporcionados. El entorno regulatorio resultante de la misma, más eficiente, transparente, simplificado y predecible para los agentes económicos, supondrá un significativo impulso a la actividad económica.

Se concretan diversas modificaciones que afectan de forma genérica a las actividades de servicios. **Se introduce expresamente la figura de comunicación y de declaración responsable y se generaliza el uso del silencio administrativo positivo.** Por otro lado, **se refuerza la normativa de defensa de los consumidores y usuarios en materia de reclamaciones** y se adaptan diversas disposiciones sobre aspectos básicos de la regulación en materia de servicios profesionales, principalmente en lo que concierne a los Colegios Profesionales. Finalmente, se adoptan disposiciones relativas a las empresas y a la cooperación administrativa en el ámbito laboral y de Seguridad Social.

Artículo 4. Modificación del Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.

Uno. Se añaden al artículo 21 dos nuevos apartados, números 3 y 4, con la siguiente redacción:

«3. En todo caso y con pleno respeto a lo dispuesto en los apartados precedentes, los prestadores de servicios pondrán a disposición de los consumidores y usuarios información sobre la dirección postal, número de teléfono y número de fax o dirección de correo electrónico en la que el consumidor o usuario, cualquiera que sea su lugar

de residencia, puede interponer sus reclamaciones o solicitar información sobre el servicio ofertado o contratado.

En el caso de que en el plazo de un mes desde la presentación de la reclamación ésta no haya sido resuelta satisfactoriamente, los prestadores de servicios podrán facilitar al usuario el acceso a un sistema extrajudicial de resolución de conflictos que reúna los requisitos previstos en la Recomendación 98/257/CE de la Comisión, de 30 de marzo relativa a los principios aplicables a los órganos responsables de la solución extrajudicial de los litigios en materia de consumo y en la Recomendación 2001/310/CE de la Comisión, de 4 de abril de 2001, relativa a los principios aplicables a los órganos extrajudiciales de resolución consensual de litigios en materia de consumo o normativa que resulte de aplicación y, como tales, hayan sido notificados a la red comunitaria de órganos nacionales de la solución extrajudicial de litigios en materia de consumo.

4. Los empresarios a que se refiere el apartado anterior y aquellos que estén adheridos a códigos de conducta, incluidos los elaborados a escala comunitaria, o sean miembros de asociaciones u organismos profesionales que ofrezcan sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos que reúnan los requisitos previstos en el apartado anterior, indicarán en las ofertas comerciales que presenten de forma detallada sus servicios, el sistema extrajudicial de resolución de conflictos que ofrecen a los consumidores y usuarios, el modo de obtener información sobre sus características y la forma de acceder a dicho sistema extrajudicial».

Dos. Se añade al artículo 49.1 una nueva letra k), pasando el actual contenido de ésta a la letra l):

«k) La negativa a satisfacer las demandas del consumidor o usuario, cualquiera que sea su nacionalidad o lugar de residencia, cuando su satisfacción esté dentro de las disponibilidades del empresario, así como cualquier forma de discriminación con respecto a las referidas demandas, salvo cuando las diferencias en las condiciones de acceso a los bienes o servicios esté justificada por razones objetivas.»

Tres. Se añade al artículo 60.2, una nueva letra, h), que queda redactada en los siguientes términos:

«h) La dirección completa en la que el consumidor o usuario puede presentar sus reclamaciones, así como, en su caso, la información sobre el sistema extrajudicial de resolución de conflictos prevista en el artículo 21.4.

La Disposición final primera especifica, para cada título y capítulo, el título competencial por el que se modifica cada norma. **La Disposición final segunda establece que mediante esta Ley se incorpora parcialmente al Derecho español la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior.** La Disposición final tercera contiene las habilitaciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la Ley.

ALGUNOS DESARROLLOS LEGALES Y REGLAMENTARIOS DE LA MERITADA NORMATIVA EN DISTINTAS COMUNIDADES AUTONOMAS

Decreto Ley 3/2009, de 22 de diciembre, por el que se modifican diversas leyes para la transposición en Andalucía de la Directiva 2006/123/CE, de 12 de diciembre de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a los servicios en el mercado interior.

Decreto Ley 3/2009, de 23 de diciembre, de Medidas de Impulso de las Actividades de Servicios en Castilla y León.

3.-LEY 8/2009, DE 21 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS LIBERALIZADORAS Y DE APOYO A LA EMPRESA MADRILEÑA.

La Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior, en adelante, la Directiva, para simplificar el sector servicios, fomentar el crecimiento de la economía europea, la creación de empleo y en definitiva el bienestar económico. Los Estados miembros, en sus diferentes niveles administrativos, nacional, regional y local, deberán adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para su cumplimiento, de conformidad con la Directiva.

La Comunidad de Madrid, en el ámbito de las competencias que el Estatuto de Autonomía le confiere, a través de la presente Ley recoge las modificaciones legislativas precisas para la adaptación de la normativa autonómica a la Directiva y a la legislación básica modificada por esta. Esta iniciativa del legislador autonómico deberá ser continuada por las Corporaciones Locales, para que, en el marco de sus competencias, adopten las medidas liberalizadoras y garantizar, así, la libre prestación y establecimiento de servicios.

La Directiva, al afectar a los servicios del mercado interior, tiene especial incidencia en la economía madrileña debido a su fuerte terciarización, muy superior a la del resto de España, con una notable presencia de actividades financieras, servicios a empresas, transporte y comercio. Esta particular especialización productiva es uno de los factores que explican la destacada evolución de la Comunidad de Madrid en el conjunto de las regiones españolas, así como también su posición entre las regiones más prósperas de Europa. En concreto, el considerable peso de la rama terciaria ha resultado decisivo dado el notable dinamismo experimentado por algunas actividades de servicios en los últimos años.

Esta Ley es un paso más en la política de eliminación de trabas administrativas de la Comunidad de Madrid y de liberalización de la economía que ha permitido que la Comunidad de Madrid haya aprovechado como ninguna otra región española el margen de competencias que el Estado autonómico ha conferido a las regiones españolas.

Esta Ley plasma la voluntad de liberalizar la economía madrileña mediante la simplificación administrativa y la eliminación de las barreras burocráticas que dificultan el ejercicio de las actividades económicas, pasando así, de una Administración que en determinados supuestos puede ser un freno a la actividad económica a una Administración proactiva y que facilita su libre ejercicio en la Región. Los principios que orientan esta actuación administrativa son la transformación de los procedimientos de autorización administrativa previa en declaraciones responsables y comunicaciones previas del interesado y el respeto al principio general de consideración del silencio administrativo estimatorio como regla básica de actuación de la Administración.

Sin duda, estas actuaciones liberarán recursos para la economía y ahorrarán costes de todo tipo, que redundarán en un potencial mayor dinamismo de la economía y de generación de empleo.

Los tres objetivos que se abordan a través de la presente Ley son: En primer lugar, introducir una serie de medidas liberalizadoras para las empresas madrileñas de los sectores de actividad de turismo, comercio, venta ambulante, juego y protección de los consumidores; en segundo lugar, modificar buena parte de los plazos en los procedimientos de la Administración, agilizándolos y modificando el sentido del silencio de desestimatorio a estimatorio, favoreciendo así los derechos de los ciudadanos, de las empresas y de las organizaciones sociales, y en tercer lugar, liberalizar otros sectores de la economía madrileña como los colegios profesionales,

servicios sociales, sanitarios, medioambientales, espectáculos públicos, actividades recreativas y de patrimonio histórico.

El fin último de las modificaciones normativas contempladas en la presente Ley es **eliminar**, en los términos previstos en la Directiva, **los obstáculos todavía existentes a la libertad de establecimiento y a la libre circulación de servicios entre los Estados miembros, garantizando la seguridad jurídica necesaria para el ejercicio efectivo de ambas.** La Comunidad de Madrid avanza con esta Ley hacia procesos de liberalización y flexibilización de los regímenes reguladores de las actividades económicas, así como de la propia Administración, con el objetivo de alcanzar un elevado nivel de competencia y crear nuevas oportunidades de generación de empleo.

Esta adaptación del ordenamiento jurídico autonómico a la Directiva de Servicios, iniciada por la presente Ley, se completará con las normas reglamentarias que apruebe el Gobierno de la Comunidad de Madrid, las cuales desarrollarán las medidas contempladas en esta Ley y realizarán todas las modificaciones normativas que, siendo necesarias para la adecuación a dicha Directiva, no precisen norma de rango legal.

El título I "Medidas liberalizadoras de la economía madrileña", **recoge modificaciones legislativas en materia de turismo**, comercio interior, venta ambulante, juego y consumidores.

La modificación de la Ley del Turismo supone la supresión de las autorizaciones de las distintas modalidades de alojamiento turístico y de los establecimientos de restauración por una declaración responsable. En relación con las agencias de viajes, se elimina el requisito de estar en posesión del título-licencia para el ejercicio de la actividad, sustituyéndose por una declaración responsable. En la regulación de los guías de turismo se liberaliza este subsector turístico eliminándose su exclusividad en las visitas a los bienes integrantes del patrimonio histórico-artístico y cultural ubicados en el territorio regional. Y por último, se elimina la inscripción obligatoria de las empresas de alojamiento, restauración e intermediación y de las oficinas de turismo en el Registro General de Empresas Turísticas.

En materia de **espectáculos públicos y actividades recreativas**, se establece la **posibilidad de presentación telemática de solicitudes de autorización de determinados eventos.**

Por último, y en relación con el **patrimonio histórico**, se suprime la inscripción en el **Registro para empresas y empresarios**, sustituyéndose por una comunicación de inicio de actividad.

4.- LEY 29/2009, DE 30 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA EL RÉGIMEN LEGAL DE LA COMPETENCIA DESLEAL Y DE LA PUBLICIDAD PARA LA MEJORA DE LA PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y USUARIOS.

La **actividad normativa de la Unión Europea** introduce cambios notables en distintos ámbitos del mercado interior que presentan una intensa interrelación entre sí, como son, en lo que aquí interesa, **la competencia desleal, la publicidad, la protección de los consumidores y el comercio minorista.**

Unos cambios que han sido operados, en primer lugar, por la **Directiva 2005/29/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2005**, relativa a las prácticas comerciales desleales de las empresas en sus relaciones con los consumidores en el

mercado interior, que modifica la Directiva 84/450/CEE del Consejo, las Directivas 97/7/CE, 98/27/CE y 2002/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE) n.º 2006/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo (Directiva sobre las prácticas comerciales desleales).

Y, en segundo lugar, **por la Directiva 2006/114/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, sobre publicidad engañosa y publicidad comparativa**, que codifica las modificaciones de la Directiva 84/450/CE.

La incorporación al Derecho español de estas directivas, que lleva a cabo esta Ley, ha comportado una modificación importante de varias Leyes: **la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal, que regula de manera unitaria esta materia; el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras Leyes complementarias, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, que lleva esta protección al ámbito de la Ley anterior; la Ley 7/1996, de 15 de enero, de Ordenación del Comercio Minorista, y la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.**

A.-La Directiva 2005/29/CE viene a regular una serie de conductas encuadrables dentro del marco de la competencia desleal, poniendo el énfasis en sus efectos indeseables frente a los consumidores. Esta Ley nace con el propósito de que la legislación protectora de los consumidores se integre de manera coherente dentro de la regulación del mercado, constituida aquí por la **Ley de Competencia Desleal**, como forma de asegurar que aquella tutela sea la más efectiva y que la normativa del mercado no quede desintegrada.

Las normas que imponen la protección de la libre competencia o prohíben la competencia desleal protegen a los consumidores de la misma manera que protegen el funcionamiento del mercado y los intereses de los operadores económicos que actúan en el mismo. Es por ello que esta Ley articula la protección de los consumidores teniendo en cuenta las exigencias del propio mercado y los legítimos intereses de los operadores económicos que actúan en el mismo.

Las modificaciones que se introducen en la Ley de Competencia Desleal comienzan por tener en cuenta el impacto de otra importante norma de la Unión Europea, como es **el Reglamento (CE) nº 864/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio de 2007, relativo a la Ley aplicable a las obligaciones extracontractuales** (Roma II), que permite suprimir cualquier referencia a su ámbito de aplicación territorial.

La cláusula general se modifica para aclarar que, en las relaciones de los empresarios o profesionales con los consumidores, **la deslealtad de una conducta vendrá determinada por la concurrencia de dos elementos: que el comportamiento del empresario o profesional resulte contrario a la diligencia profesional que le es exigible en sus relaciones con los consumidores, y que éste sea susceptible de distorsionar de manera significativa el comportamiento económico del consumidor medio** (entendiendo por tal el consumidor o usuario medio) o del miembro medio del grupo al que se dirige la práctica.

El concepto de consumidor medio ha sido acuñado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas no en términos estadísticos, sino como la reacción típica del consumidor normalmente informado, razonablemente atento y perspicaz, teniendo

en cuenta los factores sociales, culturales y lingüísticos. En consecuencia, no es un término que la Ley haya de definir, sino que han de ser los tribunales los que van a efectuar su concreción en cada caso concreto.

Que la referencia para calificar un comportamiento como desleal sea la reacción típica del consumidor medio no supone, sin embargo, que grupos de consumidores más vulnerables queden desprotegidos, toda vez que la Ley exige que se tenga en cuenta la reacción típica del consumidor medio al que se dirige la práctica, o la reacción típica del consumidor medio de un grupo especialmente vulnerable, cuando el acto de competencia sólo es susceptible de alterar el comportamiento económico de un grupo concreto de consumidores especialmente vulnerables, ya por circunstancias personales o sociales.

Se establece un régimen jurídico unitario sobre la deslealtad de los actos de engaño y agresivos, siendo exigible igual nivel de corrección con independencia de que sus destinatarios sean consumidores o empresarios. Se supera de esta manera la tradicional distinción entre los actos desleales y la regulación de la publicidad ilícita por desleal o engañosa.

Cobra especial sentido la pervivencia del concepto de publicidad ilícita en el ámbito de la Ley General de Publicidad garantizando las acciones y remedios que posibilitan su represión, especialmente frente a la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los derechos y valores reconocidos en la Constitución, significativamente en lo que se refiere a la infancia, la juventud y la mujer.

El problema surge en ocasiones por el concurso entre la Ley General de Publicidad y la Ley de Competencia Desleal, que hace necesario, y así lo recoge la jurisprudencia, la introducción de mecanismos de coordinación. En ese sentido, se modifica la Ley General de Publicidad, con objeto de disponer de un mismo cuerpo de acciones y remedios contra todas las prácticas comerciales que perjudiquen los intereses económicos de los consumidores, sin renunciar a la regulación específica de la publicidad y sin menoscabo de la legitimación especial que en la Ley General de Publicidad se establece frente a la publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria o discriminatoria la imagen de la mujer.

En coherencia con este planteamiento se procede a derogar el título IV de la norma que queda vacío de contenido.

Por otra parte, **se dedica un capítulo completo de la Ley a regular los actos de competencia desleal que, afectando también a los competidores, se considera que sólo son susceptibles de perjudicar a sus destinatarios cuando estos son consumidores y usuarios**. Tal es el caso de las omisiones engañosas o de las prácticas que la norma comunitaria establece que son desleales en **todo caso y cualquiera que sea la circunstancia en la que se produzcan**.

Se introduce un nuevo capítulo destinado a regular los códigos de conducta que, con pleno respeto a las normas sobre competencia, contribuyen a elevar el nivel de protección de los consumidores y usuarios, mediante el acceso a sistemas eficaces de resolución extrajudicial de reclamaciones que cumplan los requisitos establecidos por la normativa comunitaria, actualmente contenida en las Recomendaciones de la Comisión Europea 98/257/CE y 2001/310/CE y, como tales, notificados a la Comisión Europea de conformidad con lo previsto en la Resolución del Consejo de 25 de mayo de 2000, relativa a la red comunitaria de órganos nacionales de la solución extrajudicial de litigios en materia de consumo o cualquier disposición equivalente.

Esta regulación incluye el ejercicio de acciones frente a los empresarios adheridos públicamente a códigos de conducta que infrinjan las obligaciones libremente asumidas o incurran en actos de competencia desleal y frente a los responsables de tales códigos cuando estos fomenten actos desleales.

Se modifica el capítulo de la Ley de Competencia Desleal dedicado a normas de carácter procesal, para incorporar **las reglas sobre la carga de la prueba en relación con la veracidad y exactitud de las afirmaciones de hecho realizadas por los empresarios o profesionales** y para incorporar **las acciones de cesación** frente a las prácticas desleales que perjudican los intereses económicos de los consumidores y, en coherencia con la regulación adoptada sobre los **códigos de conducta**, las acciones frente a los empresarios adheridos públicamente a códigos de conducta que infrinjan las obligaciones libremente asumidas o incurran en actos de competencia desleal y frente a los responsables de tales códigos cuando éstos fomenten actos desleales.

B.-Se modifica el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras Leyes complementarias, con el objeto de establecer claramente en él que, conforme a la preeminencia del derecho comunitario, las prácticas comerciales de los empresarios dirigidas a los consumidores se rigen únicamente por lo dispuesto en la Ley de Competencia Desleal y en el propio texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras Leyes complementarias, sin que quepa imponer a los empresarios o profesionales otras obligaciones, exigencias o prohibiciones distintas de las previstas en dichas normas cuando el título en que éstas se fundan es la protección de los legítimos intereses económicos de los consumidores.

Igualmente se incorporan al texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras Leyes complementarias, las obligaciones de información a los consumidores en aquellas prácticas comerciales que incluyan información sobre las características del bien o servicio y su precio, posibilitando que el consumidor o usuario tome una decisión sobre la contratación.

Se adapta, por otra parte, la regulación contractual sobre la información del precio para adecuarla en mayor medida a las exigencias de la norma sobre la información que debe prestarse en las prácticas comerciales; **se incorpora un régimen general relativo a la obligación de facilitar al consumidor un presupuesto previo en aquellos servicios en los que el precio final solo pueda fijarse de este modo, un resguardo de depósito cuando la ejecución de la prestación contratada exija el depósito del bien, y la justificación documental de la entrega del producto, en los supuestos de falta de conformidad con el contrato, para asegurar el ejercicio de los derechos de los consumidores.**

Asimismo se introduce la tipificación como infracción de consumo de las prácticas comerciales desleales, sin que esta previsión tenga efectos de atribución o modificación de las competencias administrativas atribuidas por la normativa, estatal o autonómica, a otras Administraciones públicas sectoriales.

C.-Se modifica la Ley de Ordenación del Comercio Minorista al objeto de adecuar la regulación sobre las ventas promocionales a las disposiciones de la directiva, manteniendo

la regulación sustantiva dictada en materia de ordenación de la actividad comercial y haciendo una remisión expresa a la Ley de Competencia Desleal para el tratamiento de su incidencia en los legítimos intereses económicos de los consumidores.

5.- MODIFICACIÓN LEY CONCURSAL - ABRIL 2009

Reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, por Real Decreto-Ley 3/2009, de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal **ante la evolución de la situación económica.**

El Real Decreto Ley 3/2009, de 27 de marzo, ha sido aprobado en el marco de una actuación urgente, en atención a la actual coyuntura económica[1], y ha modificado parcialmente el régimen jurídico concursal. **Se cambia el sistema de publicidad, con la creación de un Registro Público Concursal[2], y se modifica el régimen de la Administración concursal[3], particularmente**

La evolución de la crisis económica global y su impacto en la economía española hacen necesaria una rápida reacción legislativa para adecuar a la nueva situación algunas de las normas que inciden directamente sobre la actividad empresarial, así como para seguir impulsando la superación de la crisis mediante el fortalecimiento la competitividad de nuestro modelo productivo... Con respecto a la legislación concursal, la vigente ley se dictó en el año 2003, en un entorno económico completamente distinto al actual, y no ha sido hasta que la crisis financiera internacional se ha trasladado a las empresas cuando se ha podido comprobar la inadecuación de algunas de sus previsiones».

[2] Artículo 6. Publicidad del concurso.... Diez. La rúbrica del capítulo V del título VIII de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, tendrá el siguiente tenor: «Capítulo V. Registro Público Concursal.» Once. El artículo 198 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, tendrá la siguiente redacción: «Artículo 198. **Registro Público Concursal. El Registro Público Concursal será accesible de forma gratuita en Internet y publicará todas aquellas resoluciones concursales que requieran serlo conforme a las disposiciones de esta Ley.** También serán objeto de publicación las resoluciones dictadas en procedimientos concursales que declaren concursados culpables y acuerden la designación o inhabilitación de los administradores concursales, así como las demás resoluciones concursales inscribibles en el Registro Mercantil.»

Disposición adicional tercera. Registro Público Concursal. Se crea un Registro Público Concursal cuyo objeto es dar publicidad y difusión de carácter público a través de un portal en Internet, bajo la responsabilidad del Ministerio de Justicia, de todas aquellas resoluciones concursales que requieran serlo conforme a las disposiciones de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las resoluciones dictadas en procedimientos concursales que declaren concursados culpables y acuerden la designación o inhabilitación de los administradores concursales. La publicación de las resoluciones judiciales o sus

extractos en el Registro Público Concursal surtirá los efectos previstos en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. Reglamentariamente se desarrollará la estructura, contenido y el sistema de publicidad a través de este Registro y los procedimientos de inserción y acceso, bajo los principios siguientes: 1.º Las resoluciones judiciales podrán publicarse en extracto en el que se recojan los datos indispensables para la determinación del contenido y alcance de la resolución. Dicho extracto será remitido por juzgado competente conforme a los modelos que se aprueben reglamentariamente. 2.º El Registro deberá contar con un dispositivo que permita conocer y acreditar fehacientemente el inicio de la difusión pública de las resoluciones e información que se incluyan en el mismo.

[3] Artículo 7. Administración concursal. Dos. El apartado 2 del artículo 34 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal queda redactado como sigue: «2. La retribución de la administración concursal se determinará mediante un arancel que se aprobará reglamentariamente y que atenderá a la cuantía del activo y del pasivo, al carácter ordinario o abreviado del procedimiento, a la acumulación de concursos y a la previsible complejidad del concurso. El arancel se ajustará necesariamente a las siguientes reglas: a) Exclusividad. Los administradores concursales solo podrán percibir por su intervención en el concurso las cantidades que resulten de la aplicación del arancel. b) Identidad. La participación en la retribución será idéntica para los administradores concursales que tengan la condición de profesionales y de doble cuantía que la del administrador concursal acreedor cuando se trate de persona natural y no designe profesional que actúe en su representación conforme a lo previsto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 27. c) Limitación. La administración concursal no podrá ser retribuida por encima de la cantidad máxima que se fije reglamentariamente para el conjunto del concurso. d) Efectividad. En aquellos concursos en que la masa sea insuficiente, se garantizará el pago de un mínimo retributivo establecido reglamentariamente, mediante una cuenta de garantía arancelaria que se dotará con aportaciones obligatorias de los administradores concursales. Estas dotaciones se detraerán de las retribuciones que efectivamente perciban los administradores concursales en los concursos en que actúen en el porcentaje que se determine reglamentariamente.» Disposición adicional segunda. Retribución efectiva a los Administradores Concursales. Se autoriza al Gobierno para que regule los ingresos y pagos de cantidades en metálico que hayan de efectuarse por los Juzgados con competencias en materia mercantil a través de la cuenta de garantía arancelaria concursal, designando los establecimientos y el procedimiento a través del cual deban de realizarse.

Disposición transitoria tercera. Administración Concursal. El artículo 7 de este Real Decreto Ley será de aplicación a los procedimientos concursales que estén en tramitación a su entrada en vigor, salvo en lo relativo a las letras c) y d) del apartado segundo del artículo 34 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, que se modifica en el apartado dos. Estas normas entrarán en vigor cuando se apruebe la norma prevista en la disposición adicional segunda.

6.- LEY 3/2009, DE 3 DE ABRIL, SOBRE MODIFICACIONES ESTRUCTURALES DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES. (BOE 04-04-2009)

La importancia de la Ley se manifiesta en la **unificación y en la ampliación del régimen jurídico de las denominadas «modificaciones estructurales»**, entendidas como aquellas alteraciones de la sociedad que van más allá de las simples modificaciones estatutarias para **afectar a la estructura patrimonial o personal de la sociedad, y que, por tanto, incluyen la transformación, la fusión, la escisión y la cesión global de activo y pasivo.** También se regula en la presente norma el traslado internacional del domicilio social que, aunque no siempre presenta las características que permitan englobarlo dentro de la categoría de modificaciones estructurales.

7.- LEY 19/2009, DE 23 DE NOVIEMBRE, DE MEDIDAS DE FOMENTO Y AGILIZACIÓN PROCESAL DEL ALQUILER Y DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA DE LOS EDIFICIOS.

Las ventajas económicas, sociales y laborales que ofrece el alquiler son innumerables. Entre otras, facilita la elección de vivienda de los ciudadanos, adecuándola a las diferentes necesidades del ciclo vital, propicia el aumento de la movilidad geográfica de los trabajadores, permite disminuir el endeudamiento de los hogares y ofrece mayor flexibilidad ante cambios en los ingresos de la unidad familiar.

Sin embargo, el alquiler no ha sido la opción mayoritariamente escogida por los ciudadanos en los últimos años para acceder a la vivienda. A la preferencia generalizada por la compra han contribuido diversos factores, como las propias características del mercado de vivienda en alquiler, los incentivos ofrecidos por los poderes públicos y unas condiciones financieras favorables al endeudamiento. Todo ello contribuyó a que, lejos de incrementarse, en términos relativos el porcentaje de vivienda en alquiler fuera perdiendo terreno en beneficio de la vivienda en propiedad. De hecho, el alquiler en España representa tan sólo el 11% del mercado de vivienda, cuando la media europea está situada en el entorno del 40%.

Si bien es cierto que en los últimos años esta situación descrita ha empezado a cambiar y, de hecho, ya se incrementan más los nuevos hogares que acceden a una vivienda en régimen de alquiler que los que acceden a ella en régimen de propiedad, siguen siendo necesarias medidas de estímulo, tanto las dirigidas a ayudar a las familias de menor capacidad económica a hacer frente a los pagos de las rentas arrendaticias y favorecer la emancipación de los jóvenes, como también las orientadas a fortalecer la seguridad jurídica de las partes y a fomentar el incremento de la oferta en el mercado del alquiler, de las que se ocupa esta Ley.

Por otro lado, tal y como señala la **Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia**, el sector de la edificación tiene un fuerte impacto en el consumo energético, representando, aproximadamente, el 17% de toda la energía final consumida en España. Es necesario, por tanto, continuar con las reformas que permitan incrementar la eficiencia energética de los edificios en España, tras los significativos avances logrados en los últimos años con la aprobación de las normas técnicas básicas sobre los requerimientos mínimos y la certificación de eficiencia energética de edificios.

Con este objeto, se modifican la Ley de Arrendamientos Urbanos y la Ley de Enjuiciamiento Civil para impulsar el desarrollo del mercado del alquiler y la Ley de

Propiedad Horizontal para facilitar actuaciones que mejoren la eficiencia energética de los edificios.

A.-El artículo primero modifica la **Ley de Arrendamientos Urbanos** para ampliar los supuestos en que **no procede la prórroga obligatoria del contrato**, de tal modo que se extiende a aquellos casos en que el arrendador tenga necesidad de ocupar la **vivienda para sus familiares en primer grado, es decir, para los padres y los hijos o para su cónyuge en los supuestos de sentencia firme de divorcio o nulidad matrimonial, siempre que así se haya hecho constar expresamente en el contrato para evitar fraudes y preservar la necesaria seguridad jurídica.**

B.-El artículo segundo modifica diversos preceptos de la **Ley de Enjuiciamiento Civil** con el propósito de **mejorar y agilizar los procesos de desahucio**, salvaguardando en todo caso los derechos y garantías que protegen al inquilino de buena fe.

Así, por ejemplo, **se someten al mismo régimen jurídico los procesos de desahucio por falta de pago de rentas o cantidades debidas y los procesos de desahucio por expiración legal o contractual del plazo del arrendamiento.** Se amplía también el ámbito del juicio verbal para que puedan sustanciarse por este procedimiento las reclamaciones de rentas derivadas del arrendamiento cuando no se acumulan al desahucio, lo que permite salvar, en su caso, la relación arrendaticia, algo que hasta ahora se dificultaba porque el propietario acreedor de rentas o cantidades debidas se veía obligado a acumular su reclamación a la del desahucio si quería acudir al juicio verbal, más sencillo y rápido que el juicio ordinario. **Igualmente, cuando las reclamaciones de rentas o de cantidades debidas accedan al proceso monitorio y se formule oposición por el arrendatario, la resolución definitiva seguirá los trámites del juicio verbal, cualquiera que sea su cuantía. Además, en varios supuestos se reducen plazos y se eliminan trámites no sustanciales que hasta ahora dilataban en exceso la conclusión del proceso.**

C.- Finalmente, el artículo tercero modifica la Ley de Propiedad Horizontal para facilitar que las comunidades de propietarios puedan **adoptar acuerdos para la realización de obras y la instalación de equipos o sistemas que tengan por finalidad mejorar la eficiencia energética** del edificio, lo que permitirá a los hogares españoles reducir el coste de la factura energética y contribuirá a combatir el cambio climático. Este objetivo inspira también el régimen aplicable a la instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos en los aparcamientos de los edificios.

8.- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS AGENCIAS DE VIAJES

9.- OTRA NORMATIVA SECTORIAL DE AMBITO MENOR.

Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Agencias de Viajes

Real Decreto 39/2010, de 15 de enero, por el que se derogan diversas normas estatales sobre acceso a actividades turísticas y su ejercicio.

10.- NORMATIVA DE ORDEN FISCAL DE LOS ÚLTIMOS SEIS MESES DEL EJERCICIO DE 2009.

Atendiendo a los temas que regulan, estas disposiciones pueden clasificarse en los siguientes apartados:

1. PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO.

- Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 (BOE 24.12.2009).

2. I.R.P.F.

- Real Decreto 2004/2009, de 23 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de pagos a cuenta, el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos, aprobado por el Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, y el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido, aprobado por el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre, en materia de obligaciones formales, y se establecen para 2010 nuevos plazos de renunciaciones y revocaciones al método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y a los regímenes especiales simplificado y de la agricultura, ganadería y pesca del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE 29.12.2009). CORRECCION DE ERRORES (BOE 31.12.2009).

3. IMPUESTOS SOBRE EL VALOR AÑADIDO.

- Resolución de 23 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Tributos, relativa a la aplicación e interpretación de determinadas directivas comunitarias en materia del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE 29.12.2009).

4. IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURIDICOS DOCUMENTADOS.

- Orden EHA/3476/2009, de 17 de diciembre, por la que se aprueban los precios medios de venta aplicables en la gestión del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones e Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte (BOE 26.12.2009).

5. ADUANAS.

- Resolución de 15 de diciembre de 2009, del Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, en la que se recoge las instrucciones para la formalización del Documento Único Administrativo (DUA). (BOE 30.12.2009).

6. TRIBUTOS LOCALES.

- Orden EHA/2814/2009, de 15 de Octubre, por la que se modifica la Orden de 5 de junio de 2001, por la que se aclara la inclusión del Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras en la letra B) del apartado 1 del artículo IV del Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede sobre asuntos económicos, de 3 de enero de 1979. (BOE 21.10.2009).

7. TASAS.

- Real Decreto 1257/2009, de 24 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 754/2005, de 24 de junio, por el que se regula el régimen de la tasa láctea (BOE 25.7.2009).

8. MODELOS.

- Orden EHA/3111/2009, de 5 de noviembre, por la que se aprueba el modelo 390 de declaración-resumen anual del Impuesto sobre el Valor Añadido y se modifica el anexo I de la Orden EHA/1274/2007, de 26 de abril, por la que se aprueban los modelos 036 de Declaración censal de alta, modificación y baja en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores y 037 Declaración censal simplificada de alta, modificación y baja en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores. (BOE 20.11.2009).
- Orden EHA/3127/2009, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el modelo 190 para la declaración del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sobre rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta y se modifican las condiciones para la presentación por vía telemática de los modelos 111 y 117 por los obligados tributarios que tengan la consideración de grandes empresas, así como la hoja interior de relación de socios, herederos, comuneros o partícipes del modelo 184 y los diseños lógicos de los modelos 184 y 193. (BOE 23.11.2009).
- Orden EHA/3496/2009, de 17 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 568 de solicitud de devolución por reventa y envío de medios de transporte fuera del territorio, el lugar, forma y plazo de presentación y se establecen las condiciones generales y el procedimiento para su presentación telemática por Internet y se modifica la Orden EHA/1981/2005, de 21 de junio, por la que se aprueba el modelo 576 de declaración-liquidación del Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte, el modelo 06 de declaración del Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte, exenciones y no sujeciones sin reconocimiento previo, se establecen las condiciones generales y el procedimiento para la presentación telemática por Internet de las declaraciones correspondientes al modelo 576 y se modifica la Orden de 30 de septiembre de 1999, por la que se establecen las condiciones generales y el procedimiento para la presentación telemática de las declaraciones-liquidaciones correspondientes a los modelos 110, 130, 300 y 330. (BOE 29.12.2009).
- Orden EHA/3514/2009, de 29 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 181 de declaración informativa de préstamos y créditos, y operaciones financieras relacionadas con bienes inmuebles, así como los diseños físicos y lógicos para la presentación en soporte directamente legible por ordenador y se establecen las condiciones y el procedimiento para su presentación telemática. (BOE 31.12.2009)

9. PROCEDIMIENTOS TRIBUTARIOS.

- Resolución de 10 de julio de 2009, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se establece el procedimiento para efectuar por medios telemáticos el embargo de dinero en cuentas abiertas en entidades de crédito para diligencias de cuantía igual o inferior a 20.000 euros. (BOE 22.7.2009).
- Resolución de 11 de noviembre de 2009, de la Subsecretaría, por la que se establece el procedimiento para la presentación de la autoliquidación y las condiciones, para el pago por vía telemática, de las tasas correspondientes a la participación en la oposición a ingreso al Cuerpo Nacional de Policía y a la participación en las pruebas de selección para vigilantes de seguridad y sus especialidades. (BOE 20.11.2009).

10. ORGANIZACIÓN.

- Resolución de 20 de julio de 2009, del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se desarrolla la disposición adicional segunda de la Resolución de 26 de diciembre de 2005, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, sobre organización y atribución de competencias en el área de recaudación. (BOE 29.7.2009).
- Resolución de 31 de julio de 2009, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se modifica la Resolución de 19 de febrero de 2004, sobre organización y atribución de funciones en el ámbito de competencias del Departamento de Gestión Tributaria. (BOE 10.8.2009).
- Resolución de 31 de julio de 2009, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se modifica la Resolución de 24 de marzo de 1992, sobre organización y atribución de funciones a la Inspección de los Tributos en el ámbito de la competencia del Departamento de Inspección Financiera y Tributaria (BOE 10.8.2009).
- Real Decreto 1386/2009, de 28 de agosto, por el que se modifica el Real Decreto 1127/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Economía y Hacienda (BOE 29.8.2009).
- Real Decreto 1676/2009, de 13 de Noviembre, por el que se regula el Consejo para la Defensa del Contribuyente (BOE 4.12.2009).

11. PLANES Y FONDOS DE PENSIONES.

- Real Decreto 1299/2009, de 31 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (BOE 1.8.2009).

12. COMUNIDADES AUTONOMAS.

- Ley Orgánica 3/2009, de 18 de Diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de Septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas (BOE 19.12.2009).
- Ley 2/2009, de 23 de junio, de medidas urgentes de impulso a la actividad económica. Comunidad Autónoma de La Rioja (BOE 13.7.2009).
- Decreto Legislativo 1/2009, de 1 de Septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos (BOE 22.9.2009).
- Ley 4/2009, de 20 de julio, de medidas fiscales contra la crisis económica. COMUNIDAD DE MADRID (BOE 5-10-2009).
- Ley 4/2009, de 20 de octubre, de medidas tributarias relativas al impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados para el fomento del acceso a la vivienda y a la sucesión empresarial. COMUNIDAD AUTONOMA DE GALICIA. (BOE 22.12.2009).

13. CONVENIOS PARA EVITAR LA DOBLE IMPOSICION.

- Acuerdo Amistoso, de 30 de enero y 15 de febrero de 2006, relativo a la aplicación del Convenio para evitar la doble imposición entre España y Estados Unidos, hecho en Madrid el 22 de febrero de 1990 (BOE 13.8.2009).
- Resolución de 4 de noviembre de 2009, de la Secretaria General Técnica, sobre aplicación del artículo 32 del Decreto 801/1972, relativo a la ordenación de la actividad de la Administración del Estado en materia de Tratados Internacionales (BOE 13.11.2009)
- Acuerdo entre el Reino de España y el Gobierno de la República de Albania sobre Cooperación y Asistencia Mutua en Materia Aduanera, hecho en Tirana el 20 de Mayo de 2009. (BOE 19.11.2009).
- Acuerdo sobre intercambio de información en materia tributaria entre el Reino de España y el Reino de los Países Bajos en nombre de Aruba, hecho en Madrid el 24 de noviembre de 2008. (BOE 23.11.2009).
- Instrumento de ratificación del Tratado por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, hecho en Lisboa el 13 de Diciembre de 2007. (BOE 27.11.2009).
- Convenio entre el Reino de España y la República de Trinidad y Tobago para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal en materia de impuestos sobre la renta y Protocolo hecho en Puerto España el 17 de Febrero de 2009 (BOE 8.12.2009).

En trámites importantes para el 2010.

NAVEGACIÓN AÉREA.

En la actualidad se ha ampliado el plazo de presentación de enmiendas hasta el día 2 de febrero de 2010 recordemos que se trata de un Proyecto de reforma del art. 4 de la Ley de Navegación Aérea de 21 julio 1960. En él se introducen las llamadas servidumbres acústicas sobre fincas en poblaciones próximas a aeropuertos que permitan superar los objetivos de calidad acústica en el exterior de las edificaciones, así como los sobrevuelos, frecuencias e impactos ambientales asociados.

BLANQUEO DE CAPITALS.

Ahora sólo apuntaremos que también se ha ampliado el plazo de presentación de enmiendas hasta el 2 de febrero de 2010 y que sus directrices esenciales fueron resumidas en el Consejo de Ministros de 27 de noviembre.

REGLAMENTO (CE) N° 80/2009 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
de 14 de enero de 2009

por el que se establece un código de conducta para los sistemas informatizados de reserva y por el que se deroga el Reglamento (CEE) n° 2299/89 del Consejo

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 71 y su artículo 80, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo (1),

Previa consulta al Comité de las Regiones,

Visto el dictamen del Supervisor Europeo de Protección de Datos (2),

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado (3),

Considerando lo siguiente:

- (1) El Reglamento (CEE) n° 2299/89 del Consejo, de 24 de julio de 1989, por el que se establece un código de conducta para los sistemas informatizados de reserva (4), ha supuesto una contribución fundamental para garantizar condiciones equitativas e imparciales a las compañías aéreas en el sistema informatizado de reserva (denominado en lo sucesivo «SIR»), protegiendo así los intereses del consumidor.
- (2) Una parte importante de las reservas en el transporte aéreo se hace mediante SIR.
- (3) La evolución de la tecnología y del mercado permite una simplificación sustancial del marco comunitario, proporcionando más flexibilidad a los vendedores de sistemas y a las compañías aéreas para negociar los derechos de reserva y la información sobre las tarifas. Así, podrán adaptarse con flexibilidad a las necesidades y solicitudes de las agencias de viajes y de los consumidores, y distribuir con mayor eficacia sus productos de transporte.
- (4) En el contexto de mercado actual, sigue siendo necesario, no obstante, mantener algunas disposiciones sobre los SIR, en la medida en que contienen productos de transporte, a fin de evitar los abusos que atentan contra la competencia y garantizar el suministro de información neutral a los consumidores.

(1) DO C 224 de 30.8.2008, p. 37.

(2) DO C 215 de 11.9.2008, p. 1.

(3) Dictamen del Parlamento Europeo de 4 de septiembre de 2008 (no publicado aún en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 16 de diciembre de 2008.

(4) DO L 226 de 29.7.1989, p. 1.

(5) La negativa de las compañías matrices a suministrar información sobre horarios, tarifas y disponibilidad a sistemas distintos del suyo y a aceptar las reservas efectuadas por medio de dichos sistemas puede suponer un falseamiento grave de la competencia entre SIR.

(6) Es necesario mantener una competencia efectiva entre las compañías participantes y las compañías matrices, así como garantizar el respeto del principio de no discriminación entre las compañías aéreas, con independencia de su participación en los SIR.

(7) A fin de garantizar unas condiciones de competencia en el mercado transparentes y comparables, las compañías matrices han de estar sujetas a unas normas específicas.

(8) Los vendedores de sistemas deben establecer una separación clara entre los SIR y los sistemas de reserva internos, o de cualquier otro tipo, de las compañías aéreas y deben abstenerse de reservar medios de distribución a sus compañías matrices, para evitar que una compañía matriz pueda tener un acceso privilegiado al SIR.

(9) Para proteger los intereses de los consumidores, es necesario ofrecer a los usuarios de los SIR una presentación inicial imparcial y garantizar el acceso a la información sobre todas las compañías aéreas por igual, a fin de no favorecer a ninguna compañía participante frente a otras.

(10) El uso de una presentación imparcial incrementa la transparencia de los productos y servicios de transporte ofrecidos por las compañías participantes y aumenta la confianza del consumidor.

(11) Los vendedores de sistemas deben garantizar el acceso a los datos comerciales del SIR a todas las compañías participantes, sin discriminación, y los prestadores de servicios de transporte no deben poder usar dichos datos para influir indebidamente en la elección de la agencia de viajes ni en la del consumidor.

(12) Todo acuerdo sobre las citas de datos informáticos comerciales («EDDT») entre los abonados y los vendedores de sistemas puede incluir un sistema de compensación en favor de los abonados.

(13) Debe facilitarse el suministro de información sobre los servicios ferroviarios y aéreo-ferroviarios en las presentaciones del SIR.

- 4) «sistema informatizado de reserva» o «SIR»: un sistema informatizado que contenga información, entre otras cosas, sobre horarios de vuelo, plazas disponibles y tarifas de más de una compañía aérea, con o sin medios para efectuar reservas y expedir billetes, en la medida en que se ofrezcan todos o algunos de estos servicios a los abonados;
- 5) «vendedor de sistemas»: toda empresa y sus filiales que asuman la explotación o la comercialización de un SIR;
- 6) «medios de distribución»: los medios ofrecidos por un vendedor de sistemas para proporcionar información sobre horarios de vuelo, plazas disponibles, tarifas y servicios conexos de las compañías aéreas y de los operadores de transporte ferroviario; y para efectuar reservas y/o expedir billetes y prestar otros servicios afines;
- 7) «compañía matriz»: toda compañía aérea o operador de transporte ferroviario que, directa o indirectamente, solo o en asociación con otros, controle o participe en el capital con derechos o representación en el consejo de administración, el consejo de supervisión u otro órgano directivo de un vendedor de sistemas, así como toda compañía aérea u operador de transporte ferroviario que esté bajo su control;
- 8) «participación en el capital con derechos o representación en el consejo de administración, el consejo de supervisión u otro órgano directivo de un vendedor de sistemas»: una inversión que confiera derechos o representación en el consejo de administración, el consejo de supervisión u otro órgano directivo de un vendedor de sistemas y que conceda la posibilidad de ejercer, solo o en asociación con otros, una influencia decisiva sobre la gestión de las actividades del vendedor de sistemas;
- 9) «control»: una relación constituida por derechos, contratos o cualesquiera otros medios que, por separado o combinados y tomando en consideración elementos de hecho u de derecho, concedan la posibilidad de ejercer una influencia decisiva sobre una empresa, en particular mediante:
- a) la propiedad o el derecho de utilizar total o parcialmente los activos de una empresa;
 - b) derechos o contratos que confieran una influencia decisiva sobre la composición, las rotaciones o las decisiones de los órganos de una empresa;
- 10) «compañías participantes»: una compañía aérea u operador de transporte ferroviario que haya suscrito un acuerdo con un vendedor de sistemas para distribuir sus productos de transporte a través de un SIR;
- 11) «abonado»: una persona o una empresa que no sea una compañía participante, que utilice un SIR en ejecución de un contrato con un vendedor de sistemas con el fin de hacer reservas de transporte aéreo y productos relacionados en nombre de un cliente;
- 12) «presentación principal»: una presentación global e imparcial de datos relativos a los servicios de transporte entre pares de ciudades dentro de un período de tiempo determinado;
- 13) «billete»: un documento válido que dé derecho al transporte, o su equivalente en un soporte distinto del papel, expedido o autorizado por la compañía aérea, el operador de transporte ferroviario o por uno de sus agentes autorizados;
- 14) «productos combinados»: combinaciones preestablecidas de transporte con otros servicios que no sean auxiliares del transporte y se ofrezcan a un precio global;
- 15) «derechos de reserva»: el precio pagado por las compañías aéreas a los vendedores de sistemas por los servicios facilitados por los SIR.

SECCIÓN 2

NORMAS DE CONDUCTA PARA LOS VENDEDORES DE SISTEMAS

Artículo 3

Relaciones con los prestadores de servicios de transporte

1. Los vendedores de sistemas no podrán:
- a) incluir condiciones injustas y/o injustificadas en cualquier contrato con una compañía participante ni exigir la aceptación de condiciones suplementarias que, por su naturaleza o de acuerdo con los usos comerciales, no guarden relación con la participación en su SIR;
 - b) supeditar la participación en su SIR a la condición de que la compañía participante no forme parte al mismo tiempo de otro sistema o que la compañía participante no pueda utilizar libremente sistemas de reservas alternativos tales como su propio sistema de reservas de Internet y centros de llamada.
2. Los vendedores de sistemas almacenarán y procesarán los datos facilitados por las compañías participantes con idéntico cuidado y diligencia, con sujeción únicamente a las limitaciones que imponga el método de almacenamiento elegido por cada compañía participante.
3. Los vendedores de sistemas harán pública, a menos que se divulgue de otra manera, la existencia y el alcance de toda participación directa o indirecta de una compañía aérea o un operador de transporte ferroviario en el capital de un vendedor de sistemas, o de un vendedor de sistemas en el capital de una compañía aérea o un operador de transporte ferroviario.

Artículo 4

Medios de distribución

1. Los vendedores de sistemas no podrán reservar para una o varias compañías participantes, incluidas sus compañías matrices, ningún procedimiento concreto de almacenamiento o procesamiento o cualquier otro medio de distribución, ni ningún cambio de los mismos. Los vendedores de sistemas facilitarán información sobre cualquier cambio de sus medios de distribución y procedimientos de almacenamiento y procesamiento a todas las compañías participantes.

2. Los vendedores de sistemas velarán por que sus medios de distribución figuren separados, al menos mediante software y de forma clara y comprobable, del inventario privado de cualquier compañía, así como de sus medios de gestión y comercialización.

Artículo 5

Presentaciones

1. Los vendedores de sistemas facilitarán una o más presentaciones principales para cada transacción individual a través de su SIR, en las que incluirán los datos suministrados por las compañías participantes, de manera neutral y completa, sin discriminación o parcialidad alguna. Los criterios de ordenación de la información no se basarán en ningún factor directo o indirectamente relacionado con la identidad de las compañías y se aplicarán de manera no discriminatoria a todas las compañías participantes. La presentación principal no inducirá a error al consumidor, será de fácil acceso y se ajustará a las normas que figuran en el anexo I.

2. En lo que se refiere a la información suministrada al consumidor por los SIR, los abonados utilizarán un tipo de presentación neutral de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1, a no ser que el consumidor indique una preferencia determinada, en cuyo caso podrán utilizar otra presentación.

3. Los vuelos efectuados por compañías aéreas sujetas a una prohibición de explotación con arreglo al Reglamento (CE) nº 2111/2005 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2005, relativo al establecimiento de una lista comunitaria de las compañías aéreas sujetas a una prohibición de explotación en la Comunidad y a la información que deben recibir los pasajeros aéreos sobre la identidad de la compañía operadora (1), deberán identificarse clara y específicamente en la presentación.

4. Los vendedores de sistemas introducirán en la presentación del SIR un símbolo específico, identificable por los usuarios, con el objeto de informar sobre la identidad de la compañía aérea operadora, con arreglo al artículo 11 del Reglamento (CE) nº 2111/2005.

5. El presente artículo no se aplicará al SIR utilizado por una compañía aérea, por un operador de transporte ferroviario o por un grupo de compañías aéreas u operadores de transporte ferroviario, en sus propias oficinas, en sus mostradores de venta o en sus propias páginas de Internet claramente identificados como tales.

(1) DO L 344 de 27.12.2005, p. 18.

Artículo 6

Relaciones con los abonados

1. Los vendedores de sistemas no incluirán condiciones injustas y/o injustificadas en los contratos celebrados con los abonados tales como impedirles el abono o el uso de cualquier otro sistema, ni exigirán la aceptación de condiciones suplementarias que no guarden relación con el abono a su SIR, ni impondrán la obligación de aceptar ofertas de equipo técnico o lógico.

2. Si el abonado es una empresa autónoma que da empleo a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o el total del balance no supera los 10 millones EUR, podrá rescindir su contrato con un vendedor de sistemas, mediante un preaviso de tres meses como máximo, no pudiendo expirar antes de que finalice el primer año de dicho contrato. En dicho caso, el vendedor de sistemas no tendrá derecho a recuperar más gastos que los directamente relacionados con la rescisión del contrato.

Artículo 7

Cintas de datos informáticos comerciales (MIDT)

1. Los vendedores de sistemas podrán divulgar los datos de comercialización, reservas y ventas, siempre que los datos se faciliten con la misma diligencia y de modo no discriminatorio a todas las compañías participantes, incluidas las compañías matrices. Los datos podrán cubrir y, previa petición, deberán cubrir todas las compañías participantes o abonados.

2. Las compañías participantes no usarán estos datos para influir indebidamente en la elección del abonado.

3. No se incluirá la identificación ni directa ni indirecta de ese abonado si esos datos son el resultado del uso de los medios de distribución del SIR por parte de un abonado establecido en la Comunidad, a no ser que el abonado y el vendedor de sistemas acuerden las condiciones para el uso apropiado de tales datos. La presente disposición se aplicará asimismo al suministro de esos datos por parte de los vendedores de sistemas a terceros para su uso por esos terceros con fines diferentes de la liquidación de facturas.

4. Se pondrá a disposición del público todo acuerdo entre abonados y vendedores sobre las MIDT.

Artículo 8

Trato equivalente en terceros países

1. Sin perjuicio de los acuerdos internacionales en que sean Partes la Comunidad o los Estados miembros, si el trato dado a las compañías aéreas comunitarias por un vendedor de sistemas activo en un tercer país no es equivalente al trato dado a las compañías participantes de dicho país, en cualquiera de las materias contenidas en el presente Reglamento, la Comisión podrá exigir de todos los vendedores de sistemas activos en la Comunidad que traten a las compañías aéreas de dicho tercer país de forma equivalente al trato que reciben las compañías aéreas comunitarias en dicho tercer país.

2. La Comisión observará si, en los terceros países, los vendedores de sistemas tratan a las compañías aéreas comunitarias de manera discriminatoria o no equivalente. A petición de un Estado miembro o por iniciativa propia, la Comisión investigará los posibles casos de discriminación ejercida contra compañías aéreas comunitarias en los SIR de terceros países. Cuando se constata tal discriminación, la Comisión, antes de tomar una decisión, informará a los Estados miembros y a las partes interesadas y solicitará sus observaciones, incluso organizando una reunión con los expertos competentes de los Estados miembros.

SECCIÓN 3

NORMAS DE CONDUCTA PARA LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE

Artículo 9

Datos facilitados por las compañías participantes

Las compañías participantes, y los intermediarios que manejan los datos, garantizarán que los datos que transmitan a un SIR sean exactos y que permitan al vendedor de sistemas cumplir las normas establecidas en el anexo I.

Artículo 10

Normas específicas para las compañías matrices

1. Las compañías matrices no podrán, a reserva de la reciprocidad contemplada en el apartado 2, ejercer un trato discriminatorio contra un SIR competidor negándose a proporcionarle en los mismos plazos, cuando lo solicite, los mismos datos que proporciona a sus propios SIR en materia de horarios de vuelo, tarifas y plazas disponibles de sus productos de transporte, o a distribuir dichos productos a través de otro SIR, ni podrán negarse a aceptar o confirmar, en los mismos plazos, las reservas realizadas a través de un SIR competidor para cualquiera de sus productos de transporte que se distribuyan a través de su propio SIR. Las compañías matrices solo estarán obligadas a admitir y confirmar reservas que sean conformes a sus propias tarifas y condiciones.

2. Un SIR competidor no podrá negarse a incluir la información relativa a los horarios, las tarifas y los asientos disponibles para los productos de transporte ofrecidos por una compañía matriz, y deberá almacenar y procesar los datos con un cuidado y una diligencia idénticos a los dedicados a sus otros clientes y abonados en cualquier mercado, con las solas limitaciones del método de almacenamiento elegido por las distintas compañías aéreas.

3. Las compañías matrices no estarán obligadas a hacerse cargo de coste alguno a ese respecto, salvo los derivados de la reproducción de los datos que se faciliten y de las reservas aceptadas. Los derechos pagaderos a un SIR por una reserva aceptada, efectuada con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1, serán conformes a los gastos aplicados por el mismo SIR a las demás compañías participantes por transacciones equivalentes.

4. Las compañías matrices no favorecerán su propio SIR asociando directa o indirectamente el uso de un SIR específico por parte de un abonado a la percepción de una comisión u otro incentivo, ni a la aplicación de medidas disuasorias, para la venta de sus productos de transporte.

5. Las compañías aéreas matrices no favorecerán su propio SIR exigiendo a un abonado de manera directa o indirecta el uso de un SIR específico para la venta o expedición de billetes para cualquier producto de transporte que le proporcionen directa o indirectamente.

SECCIÓN 4

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Artículo 11

Tratamiento, acceso y almacenamiento de datos personales

1. Los datos personales recogidos en el transcurso de las actividades de un SIR para la realización de reservas o la emisión de billetes relacionados con productos de transporte solo se tratarán de manera compatible con dichos fines. En el tratamiento de dichos datos, el vendedor de sistemas será considerado el responsable del tratamiento de datos, según la definición del artículo 2, letra d), de la Directiva 95/46/CE.

2. Los datos personales solo se tratarán en la medida en que su tratamiento sea necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado sea parte o para la aplicación de medidas precontractuales adoptadas a petición del interesado.

3. Si intervienen las categorías especiales de datos mencionadas en el artículo 8 de la Directiva 95/46/CE, dichos datos solo se tratarán si el interesado manifiesta su consentimiento explícito para su tratamiento sobre la base de una información adecuada.

4. La información sobre reservas individuales identificables que esté bajo el control del vendedor de sistemas se almacenará de forma que no pueda accederse a ella en línea, a más tardar a las 72 horas del momento en que se haya efectuado el último elemento de la reserva individual, y se destruirá en un plazo máximo de tres años. Solo se autorizará el acceso a tales datos cuando sea necesario para resolver controversias acerca de la facturación.

5. Los datos sobre comercialización, reservas y ventas facilitados por un vendedor de sistemas no incluirán identificación, directa o indirecta, de personas físicas o, en su caso, de organizaciones o empresas en cuyo nombre actúen.

6. Previa petición, el abonado comunicará asimismo al consumidor el nombre y la dirección del vendedor de sistemas, la finalidad del tratamiento de los datos, el periodo durante el cual se conservarán los datos personales y los medios de que dispone su titular para ejercer su derecho de acceso.

7. Se garantizará el derecho de acceso efectivo y gratuito de forma que cualquier interesado pueda ver sus datos con independencia de que hayan sido almacenados por el vendedor de sistemas o por el abonado.

8. Los derechos reconocidos en este artículo son complementarios y se suman a los derechos de los interesados que establecen la Directiva 95/46/CE y las disposiciones nacionales adoptadas para su aplicación, así como las disposiciones de los acuerdos internacionales en que es parte la Comunidad.

9. Las disposiciones del presente Reglamento especifican y complementan la Directiva 95/46/CE a los efectos mencionados en el apartado 1. Salvo disposición contraria, se aplicarán las definiciones de dicha Directiva. En caso de no aplicarse las disposiciones específicas del presente artículo sobre tratamiento de datos personales en el contexto de las actividades de un SIR, el presente Reglamento se entenderá sin perjuicio de las disposiciones de dicha Directiva y de las disposiciones nacionales adoptadas por los Estados miembros para su aplicación, así como las disposiciones de los acuerdos internacionales en que es parte la Comunidad.

10. Cuando un vendedor de sistemas explote bases de datos bajo distintas formas como por ejemplo, en forma de un SIR o de un sitio para compañías aéreas, se adoptarán medidas técnicas y organizativas con el fin de impedir que se eludan las normas en materia de protección de datos por medio de interconexiones entre las bases de datos, y se velará por que los datos de carácter personal solo sean accesibles para el fin específico para el cual se recogen.

SECCIÓN 5

AUDITORÍA

Artículo 12

Auditor e informe auditado

1. Todo vendedor de sistemas presentará cada cuatro años y, además, cuando lo solicite la Comisión, un informe auditado independientemente que detalle su estructura de propiedad y modelo de gobernanza. Los costes relacionados con el informe auditado correrán a cargo del vendedor de sistemas.

2. El vendedor de sistemas informará a la Comisión de la identidad del auditor antes de la confirmación de una designación. La Comisión podrá objetar y decidirá, en un plazo de dos meses y presta consulta al auditor, al vendedor de sistemas y a cualquier otra parte que justifique tener un interés legítimo, si debe sustituirse o no al auditor.

SECCIÓN 6

INFRACCIONES Y SANCIÓNES

Artículo 13

Infracciones

Cuando la Comisión, ya sea de oficio o previa denuncia, compruebe una infracción del presente Reglamento, podrá ordenar mediante decisión a las empresas o asociaciones de empresas involucradas que pongan fin a dicha infracción. Las investigaciones sobre posibles infracciones al presente Reglamento tendrán plenamente en cuenta los resultados de una posible investigación en aplicación de los artículos 81 y 82 del Tratado.

Artículo 14

Facultades de investigación

Para la realización de las tareas que le asigna el presente Reglamento, la Comisión, mediante una decisión o una simple solicitud, podrá exigir de las empresas o asociaciones de empresas que le faciliten toda la información que considere necesaria, incluida la facilitación de auditorías específicas, en particular por lo que respecta a los asuntos cubiertos por los artículos 4, 7, 10 y 11.

Artículo 15

Multas

1. La Comisión podrá imponer mediante decisión a las empresas y asociaciones de empresas multas de hasta un 10 % del volumen de negocios total realizado durante el ejercicio social anterior cuando, de forma deliberada o por negligencia, infrinjan el presente Reglamento.

2. La Comisión podrá imponer mediante decisión a las empresas y asociaciones de empresas multas de hasta el 1 % del volumen de negocios total realizado durante el ejercicio social anterior, cuando, de forma deliberada o por negligencia, suministren información incorrecta o incompleta o no suministren información en el plazo fijado en respuesta a una solicitud presentada con arreglo a una decisión adoptada en virtud del artículo 14.

3. A fin de determinar el importe de las multas, procederá tener en cuenta, además de la gravedad de la infracción, su duración.

4. Las multas no tendrán carácter penal.

5. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas gozará de competencia jurisdiccional plena para resolver los recursos interpuestos contra las decisiones por las cuales la Comisión haya impuesto una multa. Podrá ampliar, reducir o incrementar el importe de la multa.

Artículo 16

Procedimientos

1. Antes de adoptar decisiones en virtud de los artículos 13 y 15, la Comisión enviará a las empresas o asociaciones de empresas afectadas un pliego de cargos y les dará la oportunidad de presentar sus observaciones por escrito y, si así lo solicitan, en una audiencia.

2. La Comisión no revelará información amparada por el secreto profesional y que haya obtenido como resultado de la aplicación del presente Reglamento.

Toda persona que facilite información a la Comisión en virtud del presente Reglamento indicará claramente, alegando sus razones, el material que considere confidencial, y facilitará una versión no confidencial separada antes de la fecha que fije la Comisión.

3. Cuando la Comisión considere que, sobre la base de la información que obra en su poder, no hay motivos suficientes para iniciar una denuncia, informará al denunciante de sus razones y fijará un plazo en el que este podrá formular sus observaciones por escrito.

Si el denunciante formula sus observaciones dentro del plazo fijado por la Comisión y las alegaciones presentadas por escrito no alteran la evaluación inicial de la denuncia, la Comisión desestima la denuncia mediante decisión. Si el denunciante no formula sus observaciones en el plazo fijado por la Comisión, se considerará que la denuncia ha sido retirada.

Cuando la Comisión envíe un pliego de cargos, facilitará al denunciante una copia de la versión no confidencial del pliego de cargos y fijará un plazo para que el denunciante formule sus observaciones por escrito.

4. Previa solicitud, la Comisión dará acceso al expediente a las partes destinatarias de un pliego de cargos y al denunciante. El acceso se concederá después de la notificación del pliego de cargos. El derecho de acceso al expediente no se extenderá a los secretos comerciales y otro tipo de información confidencial ni a los documentos internos de la Comisión.

5. Si lo considera necesario, la Comisión también podrá oír a otras personas físicas o jurídicas.

SECCIÓN 7

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 17

Derogaciones

1. Queda derogado el Reglamento (CEE) n° 2299/89.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Estrasburgo, el 14 de enero de 2009.

Por el Parlamento Europeo
El Presidente
H.-G. PÖTTINGER

Por el Consejo
El Presidente
A. VONDRKA

2. Las referencias al Reglamento derogado se entenderán hechas al presente Reglamento con arreglo a la tabla de correspondencias que figura en el anexo II.

Artículo 18

Revisión

1. La Comisión controlará periódicamente la aplicación del presente Reglamento, en caso de ser necesario con la ayuda de auditorías específicas tal y como se establece en el artículo 14. En particular, examinará la eficacia del presente Reglamento a la hora de garantizar la no discriminación y la competencia leal en el mercado de servicios de los SIR.

2. En su caso, la Comisión informará al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación del artículo 3 relativo al trato equivalente en terceros países y propondrá toda medida apropiada susceptible de reducir las condiciones discriminatorias, incluida la celebración o la modificación de acuerdos bilaterales en materia de transporte aéreo entre la Comunidad y terceros países.

3. A más tardar el 29 de marzo de 2013, la Comisión elaborará un informe sobre su aplicación en el que se evaluará la necesidad de mantener, modificar o derogar el presente Reglamento.

Artículo 19

Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor el 29 de marzo de 2009.

ANEXO J

NORMAS APLICABLES A LAS PRESENTACIONES PRINCIPALES

1. Si los precios se muestran en la presentación principal o si se opta por una ordenación basada en los precios, estos deberán incluir las tarifas y todos los impuestos, tasas, recargos y derechos aplicables que debe pagar el comprador a la compañía aérea o al operador de transporte ferroviario y que sean inevitables y previsible en el momento de la presentación.
2. No se harán discriminaciones entre los distintos aeropuertos o estaciones de ferrocarril de una misma ciudad al establecer y seleccionar los productos de transporte para pares de ciudades que se incluyan en una presentación principal.
3. Se identificarán claramente los vuelos que no correspondan a servicios aéreos regulares. Se concederá a los consumidores, previa solicitud, la posibilidad de disponer de una presentación principal que se limite exclusivamente a los servicios regulares o a los servicios no regulares.
4. Se identificarán claramente los vuelos con escalas.
5. Cuando efectúe los vuelos una compañía aérea distinta de la indicada por el código de designación de la compañía, deberá especificarse claramente el operador real del vuelo. Este requisito se aplicará en todos los casos, excepto en lo que se refiere a acuerdos *ad hoc* a corto plazo.
6. La información relativa a productos combinados no aparecerá en la presentación principal.
7. A elección del abonado, se ordenarán las opciones de viaje en la presentación principal bien por tarifas o en el orden siguiente:
 - i) opciones de viajes directos ordenadas por horario de salida,
 - ii) todas las demás opciones de viaje ordenadas por duración total del viaje.
8. Excepto por lo que respecta a lo establecido en el punto 10, ninguna opción de viaje aparecerá más de una vez en cualquier presentación principal.
9. Cuando las opciones de viaje se ordenen de acuerdo con lo dispuesto en el punto 7, incisos i) y ii), y cuando se ofrezcan en el SIB servicios de trenes para los mismos pares de ciudades, en la primera pantalla de la presentación principal figurará al menos el primero de los servicios de tren o de los servicios aéreo-ferroviarios.
10. Cuando las compañías aéreas operen con arreglo a acuerdos de código compartido, cada una de las compañías aéreas aliadas no más de dos podrá tener una presentación separada en la que se utilice su código de designación de la compañía. Cuando estén implicados más de dos compañías aéreas, la designación de las dos compañías corresponderá a la compañía que realmente efectúe el vuelo.

ANEXO II

TABLA DE CORRESPONDENCIAS

Reglamento KEDD n° 2200/05	Primer Reglamento
Artículo 1	Artículo 1
Artículo 2	Artículo 2
Artículo 3, apartados 1 y 2	—
Artículo 3, apartado 3	Artículo 3, apartado 1
Artículo 3, apartado 4	Artículo 4, apartado 1
Artículo 1 bis	Artículo 10, apartados 1 y 3
Artículo 4, apartado 1	Artículo 9
Artículo 4, apartado 2	—
Artículo 4, apartado 3	Artículo 3, apartado 2
Artículo 4 bis, apartados 1 y 2	Artículo 4, apartado 1
Artículo 4 bis, apartado 3	Artículo 4, apartado 2
Artículo 4 bis, apartado 4	—
Artículo 5	Artículo 5
Artículo 6	Artículos 7 y 11
Artículo 7	Artículo 8
Artículo 8	Artículo 10, apartados 4 y 5
Artículo 9	Artículo 6
Artículo 9 bis	Artículo 9, apartado 2 y artículo 11
Artículo 10	—
Artículo 11	Artículo 13
Artículo 12	Artículo 14
Artículo 13	Artículo 14
Artículo 14	Artículo 16, apartado 2
Artículo 15	Artículo 14
Artículo 16	Artículo 15, apartados 1 y 4
Artículo 17	Artículo 15, apartado 5
Artículo 18	—
Artículo 19	Artículo 16, apartados 1 y 3
Artículo 20	—
Artículo 21	—
Artículo 21 bis	—
Artículo 21 ter	—
Artículo 22	Artículo 11
Artículo 23	Artículo 18
Anexo I	Anexo I

CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS DE VIAJES

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 FEA AV, 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 computarán 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 vengan 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.^a (3), jefe de 2.^a (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.^a (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.^a (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.^a (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 quince días naturales si el contrato tuviera una duración igual o superior a un año. Los trabajadores podrán mínima de cinco días naturales respecto al de la fecha de su percepción o de 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

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 setecientos 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 situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Para un sólo período de hasta tres años de excedencia por las causas citadas, cuando razones de salud del hijo o de la madre así lo justifiquen, la misma tendrá carácter de forzosa durante dicho período.

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

En sendas situaciones, cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

21.3 Excedencia forzosa por cargo sindical:

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

21.4 Excedencia por cuidado de familiares:

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

b) Suspensiones:

El contrato de trabajo podrá suspenderse por alguna de las siguientes causas:

Las recogidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

Por decisión de la trabajadora o trabajador que se vea obligada u obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Tiene derecho a suspender su contrato de trabajo con derecho a la reserva puesto de trabajo, el la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como el artículo 138 bis de la ley de procedimiento laboral.

23.2 Reducción de jornada para personas víctimas de violencia de género.

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 24. Estructura salarial.

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

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Paga de marzo.

Plus transporte.

Complemento «ad personam»

Plus de festivos.

Plus funcional, en aquellas empresas que lo tengan expresamente establecido. Tal complemento tendrá el carácter de no consolidable habida cuenta que su devengo y percepción depende exclusivamente del puesto de trabajo asignado al trabajador. Se incluyen dentro de este complemento, entre otros, los denominados «plus de cargo», «plus de jefatura», «plus de responsabilidad y/o dedicación», «plus de puesto», «plus de dirección», «plus de cargo jefatura» y «plus de destino».

Los incrementos salariales correspondientes a los años de vigencia de convenio que se detallan a continuación, serán de aplicación sobre todos los conceptos salariales especificados en los párrafos anteriores del presente artículo (artículo 24. estructural salarial).

Año 2008:

Para el año 2008 se aplicará el IPC real del año 2008 (1,4%) incrementado en 0.6 % con efectos retroactivos del 1 de enero de 2008.

Año 2009:

Las tablas salariales correspondientes al año 2009, mantendrán en vigor los salarios recogidos en las tablas de 2008, a excepción del subnivel 1 del nivel 6 que queda suprimido de acuerdo con la disposición transitoria primera, a partir de la firma del actual convenio colectivo.

Con efectividad 01/01/2010 la tabla salarial vigente para el año 2009, será actualizada con el IPC real de dicho año, una vez sea conocido. Si el IPC publicado fuera negativo, se mantendrán vigentes las tablas salariales que en ese momento estuvieran percibiendo los trabajadores.

Año 2010:

Con efectividad 01/01/2010 y una vez actualizada la tabla salarial de 2009, de acuerdo al párrafo anterior, entrara en vigor la nueva tabla salarial con los nuevos niveles de progresión y promoción en las distintas categorías ligadas al nuevo ordenamiento laboral con los incrementos pactados para el año 2010, del IPC previsto incrementado este, en un 25% del

mismo IPC previsto para el 2010, con cláusula de revisión salarial entre la diferencia del IPC real y el IPC previsto en caso de que el real supere al previsto.

Con efectividad referida del 01/01/2010 los niveles de ingreso en el sector serán los establecidos en el nuevo ordenamiento laboral.

Excepcionalmente y en exclusiva para aquellos trabajadores que hubieran ingresado en el sector o alcanzado el subnivel 2 en el año 2009, consolidarán el nivel 1 correspondiente al nivel de ingreso en la nueva tabla, a lo largo del año 2010, de acuerdo a lo establecido en la disposición transitoria segunda.

Año 2011:

Con efectividad 01/01/2011 se incrementaran las tablas salariales de 2010, en el IPC previsto para 2011 incrementado este en el 25% del mismo IPC previsto, con cláusula de revisión entre la diferencia del IPC real y el IPC previsto en el caso que el real supere al previsto.

Los incrementos anteriormente reseñados para el período 2008 al 2011 serán de aplicación para todos los conceptos salariales reseñados en el artículo 23 del anterior convenio colectivo.

Artículo 25. Salario base.

Los salarios base mensuales, por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 6, serán los siguientes:

	Año 2008
Nivel de responsabilidad número 1	1.239,00 X 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 2	1.200,24 X 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 3	1.084,09 X 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 4	1.045,35 X 16 pagas
Nivel de responsabilidad número 5	885,04 X 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 3)	806,64 X 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 2)	728,23 X 16 pagas
Nivel de responsabilidad 6 (subnivel 1)	571,44 X 16 pagas

Séptima, se refleja el valor del presente complemento nivel 6 para los años 2008 y 2009 (quedando pendiente lo anteriormente citado para el año 2010 y 2011).

Los trabajadores adscritos al nivel 6 percibirán los salarios bases señalados en las 12 mensualidades ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias.

Cuando las empresas abonen los salarios mediante cheques bancarios, procurarán librar tales instrumentos de pago sobre entidades bancarias de la máxima proximidad posible al centro de trabajo y, en el supuesto de que el horario de los trabajadores coincida con el bancario, se concederá a los mismos el tiempo necesario para hacer efectivo tal instrumento de pago, pero garantizando en todo caso, la continuidad del servicio, de forma que no se produzca una salida masiva y simultanea de los trabajadores, procurando que las respectivas oficinas o departamentos queden siempre atendidos. Cuando se opte por efectuar el pago por transferencia bancaria deberá asegurarse que el abono en cuenta o libreta se produzca en la fecha habitual de pago.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas los días 30 de junio y 30 de diciembre, respectivamente. Independientemente, el personal afectado por el presente

convenio percibirá, en el día 30 de septiembre de cada año, otra gratificación por el mismo importe que las de julio y diciembre.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa. Las gratificaciones extraordinarias se devengarán a razón de 1/12 en cada uno de los meses naturales en los que el trabajador preste sus servicios y se abonarán en las fechas previstas en el presente convenio colectivo. De esta forma, los trabajadores devengarán en cada mes natural 1/12 de cada una de las tres gratificaciones extraordinarias y 1/12 de la paga de marzo prevista en el art. 26 del Convenio Colectivo.

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

Artículo 27. *Paga de marzo.*

Los trabajadores percibirán una paga por el importe de una mensualidad de la retribución real que vinieran percibiendo, la cual se hará efectiva en el día 30 de marzo de cada año, estándose a lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior respecto al tiempo de permanencia del trabajador en la empresa.

La empresa podrá prorratear, previo aviso, el abono de la paga de marzo a lo largo de las 12 mensualidades del año.

Artículo 28. *Antigüedad.*

El régimen de aumentos retributivos por años de servicio previsto en el artículo 26.º del convenio colectivo para los años 1994 y 1995, o en cualquier otra norma legal o convencional, queda sin efecto alguno en el ámbito de las relaciones laborales regidas por este convenio, por lo que los trabajadores afectados no devengarán complemento alguno derivado de dicho régimen, sin perjuicio de los derechos adquiridos y del derecho a los trienios correspondientes con anterioridad al 1 de enero de 1996, que se conservarán en la forma que se determina en la disposición transitoria segunda de este convenio a título personal.

Artículo 29. *Plus de transporte.*

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

Año 2008	
Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4	101,57X 11 pagas
.....	
Trabajadores incluidos en el nivel 5	73,43 X 11 pagas
.....	
Trabajadores incluidos en el nivel 6	59,49 X 11 pagas
.....	
Año 2009	
Trabajadores incluidos en los niveles 1 a 4	101,57X 11 pagas
.....	
Trabajadores incluidos en el nivel 5	73,43 X 11 pagas
.....	
Trabajadores incluidos en el nivel 6	59,49 X 11 pagas
.....	

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

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

Este importe no tendrá la consideración legal de salario y por lo tanto no formará parte de la base de cotización al régimen general de seguridad social.

Artículo 30. *Salidas y dietas.*

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

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

Las empresas podrán, en todo caso, compensar los gastos por desplazamiento, almuerzos, cenas y alojamiento, a su elección, en metálico o en especie mediante la reserva a favor del trabajador de la prestación de tales servicios en establecimientos hoteleros o de restauración.

CAPÍTULO VII Previsión social

Artículo 31. *Jubilación.*

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

1. Trabajadores con 60 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 12 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 10 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 9 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 7 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 5 meses.

2. Trabajadores con 61 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 10 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 8,50 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 7,50 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 6 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 4,25 meses.

3. Trabajadores con 62 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 9 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 7,50 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 6,50 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 5 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 4 meses.

4. Trabajadores con 63 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 8 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 6 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 5 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 4 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 3 meses.

5. Trabajadores con 64 años.

Con más de 30 años de antigüedad en la empresa: 4 meses.

Entre 25 y 30 años de antigüedad en la empresa: 3,50 meses.

Entre 20 y 25 años de antigüedad en la empresa: 3 meses.

Entre 15 y 20 años de antigüedad en la empresa: 2,50 meses.

Entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa: 2 meses.

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

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

Artículo 32. *Defunción.*

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

Artículo 33. *Plan de pensiones.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán con carácter voluntario constituir, suscribir o adherirse a un plan o fondo de pensiones sectorial al amparo de lo dispuesto en la ley de ordenación y supervisión de seguros privados, disposición adicional 11.^a por la que se da nueva redacción a la Ley 8/1987 de 8 de junio de regulación de los planes y fondos de pensiones, desarrollada reglamentariamente por Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre. Tal plan de pensiones tiene el carácter de mecanismo de ahorro y previsión tendente a que el beneficiario adquiera el derecho a percibir una pensión de carácter privado, no complementaria a las de la seguridad social en los casos previstos en el apartado 5.º del presente artículo. El plan de pensiones se instrumentaliza a través de la constitución de un fondo de pensiones en el que se integrarán las aportaciones que realicen los promotores, en este caso las empresas, y los partícipes, en este caso los trabajadores.

Así, promotores serán las empresas afectadas por el presente convenio colectivo que voluntariamente insten la creación del plan de pensiones. Partícipes serán los trabajadores que se adhieran al citado plan. Beneficiarios serán igualmente los trabajadores por ser quienes tendrán derecho a las prestaciones que contempla el plan y las personas que estos últimos designen para el caso de fallecimiento.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán adherirse de forma voluntaria al plan de pensiones de carácter sectorial previsto en el presente artículo. Las aportaciones económicas que integrarán el correspondiente fondo de pensiones serán realizadas por las empresas, en la cuantía de 18,03 € mensuales cada uno de los doce meses del año, y por los trabajadores que presten sus servicios en las mismas, en la cuantía de 6,01 € mensuales cada uno de los doce meses del año. A tal efecto las empresas están autorizadas a detraer de las correspondientes percepciones salariales la cantidad señalada como aportación del trabajador al plan, debiéndose reflejar, en tal caso, la deducción por este concepto en el correspondiente recibo de salarios.

El plan de pensiones será de aportación definida, y no complementario a las prestaciones públicas de la seguridad social. Las aportaciones realizadas por promotores y partícipes tendrán el carácter de irrevocables e indisponibles. Los derechos consolidados a favor de los partícipes podrán ser libremente transferidos de un plan a otro en los supuestos de cese de la relación laboral del trabajador. El funcionamiento y la ejecución del plan de pensiones serán supervisados por una comisión de control, constituida al efecto e integrada por representantes de los promotores y de los partícipes de conformidad con las normas legales dictadas al efecto.

Las prestaciones derivadas del plan consistirán en una renta a satisfacer al partícipe, por capitalización de las aportaciones y sus rendimientos, a partir de la fecha en el que el beneficiario alcance los 65 años, o a partir de los 60 años de edad en los supuestos de jubilación anticipada; o le sea reconocido el grado de invalidez total y permanente o invalidez absoluta según la normativa vigente en cada momento. En caso de fallecimiento del beneficiario la prestación del plan consistirá en la entrega, una sola vez, y a favor de sus herederos, del capital equivalente al valor del fondo. Las prestaciones periódicas derivadas del plan se percibirán por los beneficiarios en forma de renta sobre el valor del fondo acumulado, de carácter periódico.

Para las empresas afectadas por el presente convenio que a lo largo del año 2000 insten o se adhieran al plan de pensiones previsto en el mismo, no serán de aplicación, desde el momento de la adhesión, los arts. 31 y 40 del presente convenio colectivo, relativos a defunción y seguro de accidentes.

Aquellas empresas que no se adhieran voluntariamente al plan a lo largo del año 2000 podrán adherirse al mismo a partir del 1 de enero de 2001, si bien, además de las prestaciones periódicas previstas en el presente convenio, habrán de realizar una aportación extraordinaria inicial al fondo equivalente, alternativamente:

A la provisión contable que sería necesario realizar para atender la contingencia de jubilación anticipada prevista en el art. 30 del presente Convenio Colectivo, determinada y cuantificada por medio de un estudio actuarial elaborado al efecto. Tal provisión se dividirá entre el número de trabajadores de la empresa y el cociente será la aportación extraordinaria inicial por trabajador prevista.

O a la suma de las aportaciones con cargo a la empresa y al trabajador devengadas a partir del 1 de enero de 2000 en los términos y por las cuantías previstas en el presente convenio y hasta el momento en el que se produzca la efectiva adhesión al plan.

Si por cualquier circunstancia un trabajador perteneciente a una empresa adherida al plan sectorial dejara de prestar sus servicios en la misma podrá, o bien dejar en suspenso el plan o bien continuar con las aportaciones al mismo, debiendo en tal caso realizarlas el trabajador íntegramente por cuenta propia. Si el trabajador volviera a prestar sus servicios para una empresa afectada por el presente convenio, y adherida al plan de pensiones sectorial, volverá a surtir efecto el sistema de aportaciones con cargo a la empresa y al trabajador previsto en el presente convenio.

Así, promotores serán las empresas afectadas por el presente convenio colectivo que voluntariamente insten la creación del plan de pensiones. Partícipes serán los trabajadores que se adhieran al citado plan. Beneficiarios serán igualmente los trabajadores por ser quienes tendrán derecho a las prestaciones que contempla el plan y las personas que estos últimos designen para el caso de fallecimiento.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán adherirse de forma voluntaria al plan de pensiones de carácter sectorial previsto en el presente artículo. Las aportaciones económicas que integrarán el correspondiente fondo de pensiones serán realizadas por las empresas, en la cuantía de 18,03 € mensuales cada uno de los doce meses del año, y por los trabajadores que presten sus servicios en las mismas, en la cuantía de 6,01 € mensuales cada uno de los doce meses del año. A tal efecto las empresas están autorizadas a deducir de las correspondientes percepciones salariales la cantidad señalada como aportación del trabajador al plan, debiéndose reflejar, en tal caso, la deducción por este concepto en el correspondiente recibo de salarios.

El plan de pensiones será de aportación definida, y no complementario a las prestaciones públicas de la seguridad social. Las aportaciones realizadas por promotores y partícipes tendrán el carácter de irrevocables e indisponibles. Los derechos consolidados a favor de los partícipes podrán ser libremente transferidos de un plan a otro en los supuestos de cese de la relación laboral del trabajador. El funcionamiento y la ejecución del plan de pensiones serán supervisados por una comisión de control, constituida al efecto e integrada por representantes de los promotores y de los partícipes de conformidad con las normas legales dictadas al efecto.

Las prestaciones derivadas del plan consistirán en una renta a satisfacer al partícipe, por capitalización de las aportaciones y sus rendimientos, a partir de la fecha en el que el beneficiario alcance los 65 años, o a partir de los 60 años de edad en los supuestos de jubilación anticipada; o le sea reconocido el grado de invalidez total y permanente o invalidez absoluta según la normativa vigente en cada momento. En caso de fallecimiento del beneficiario la prestación del plan consistirá en la entrega, una sola vez, y a favor de sus herederos, del capital equivalente al valor del fondo. Las prestaciones periódicas derivadas del plan se percibirán por los beneficiarios en forma de renta sobre el valor del fondo acumulado, de carácter periódico.

Para las empresas afectadas por el presente convenio que a lo largo del año 2000 insten o se adhieran al plan de pensiones previsto en el mismo, no serán de aplicación, desde el momento de la adhesión, los arts. 31 y 40 del presente convenio colectivo, relativos a defunción y seguro de accidentes.

Aquellas empresas que no se adhieran voluntariamente al plan a lo largo del año 2000 podrán adherirse al mismo a partir del 1 de enero de 2001, si bien, además de las prestaciones periódicas previstas en el presente convenio, habrán de realizar una aportación extraordinaria inicial al fondo equivalente, alternativamente:

A la provisión contable que sería necesario realizar para atender la contingencia de jubilación anticipada prevista en el art. 30 del presente Convenio Colectivo, determinada y cuantificada por medio de un estudio actuarial elaborado al efecto. Tal provisión se dividirá entre el número de trabajadores de la empresa y el cociente será la aportación extraordinaria inicial por trabajador prevista.

O a la suma de las aportaciones con cargo a la empresa y al trabajador devengadas a partir del 1 de enero de 2000 en los términos y por las cuantías previstas en el presente convenio y hasta el momento en el que se produzca la efectiva adhesión al plan.

Si por cualquier circunstancia un trabajador perteneciente a una empresa adherida al plan sectorial dejara de prestar sus servicios en la misma podrá, o bien dejar en suspenso el plan o bien continuar con las aportaciones al mismo, debiendo en tal caso realizarlas el trabajador íntegramente por cuenta propia. Si el trabajador volviera a prestar sus servicios para una empresa afectada por el presente convenio, y adherida al plan de pensiones sectorial, volverá a surtir efecto el sistema de aportaciones con cargo a la empresa y al trabajador previsto en el presente convenio

Las obligaciones de toda índole, con cargo a empresa y trabajador, previstas en el presente convenio, relativas a los planes de pensiones entrarán en vigor el día 1 de enero de 2000.

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

A partir de 1 de enero de 2001 las aportaciones al plan de pensiones correspondientes a dicho año se incrementarán en el mismo porcentaje previsto para los incrementos salariales correspondientes al año 2001. Para los años sucesivos las aportaciones al plan serán revisadas en la cuantía que se pacte en cada convenio colectivo.

Artículo 34. *Incapacidad temporal (I.T.).*

Se establece como mejora a la acción protectora de la seguridad social que, a cargo de la empresa en las situaciones de I.T., el trabajador perciba la diferencia existente entre la prestación económica

de la seguridad social y el cien por cien del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior al de la baja por I.T., a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de 12 meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de I.T. No obstante este período máximo, si la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo o empresa colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de I.T., el trabajador continuará percibiendo dicha diferencia económica.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el trabajador percibirá el 50 por ciento de su salario sin que este beneficio pueda exceder de 4 días al año.

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

Los beneficios y mejoras previstos en el presente artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores con un grado de absentismo laboral superior al 5% en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, ni la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por maternidad, paternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Artículo 35. *Estudios.*

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con los límites previstos en el art. 18 del Convenio Colectivo.

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

Artículo 36. *Formación profesional.*

A) Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores deberán asistir, a juicio de la empresa, a los cursos de formación profesional que se impartan en centros oficiales, asociaciones profesionales, compañías aéreas, de ferrocarril o marítimas.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Si tales cursos hubieran sido organizados por la propia empresa, se realizarán, siempre que sea posible, en horas de trabajo al menos parcialmente.

La competencia para realizar las gestiones necesarias tendentes al establecimiento de los cursos de formación de que se trata, corresponderá a la empresa.

B) Formación continua: Se estará a lo dispuesto en las normas que en cada momento estén en vigor, en lo referido al modelo de formación para trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de bonificaciones a las empresas participantes, (Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero)

En la actualidad las acciones de formación continua en empresas están reguladas en la O.M. TAS/2307/2007, de 27 de julio, en desarrollo del R.D. 395/2007.

C) A este respecto y con el fin de producir la adecuación del personal a las nuevas técnicas incorporadas al sector, se establece un período de 40 horas para la formación profesional y, para cada uno de los trabajadores, durante el período de vigencia del presente convenio. La utilización de estas horas de formación deberá ser solicitada por el trabajador a la empresa, especificando los contenidos y horarios del curso que pretenda realizar; en cualquier caso la solicitud formulada por el trabajador deberá estar vinculada al desarrollo del puesto de trabajo que actualmente ocupa. Por su parte la empresa facilitará, siempre que sea posible, que dicha formación se realice dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 37. *Uniformes.*

Las empresas que exijan uniformes a los trabajadores tendrán la obligación de proporcionar los mismos. La dotación será de cuatro uniformes cada dos años, dos para invierno y dos para verano. Las empresas facilitarán el uso de falda o pantalón a opción de las trabajadoras.

El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinen las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 38. *Seguridad y salud laboral.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus normas de desarrollo.

Las partes aceptan por imperativo legal la adaptación de los edificios según legislación y que los reconocimientos médicos se evalúen en función de las enfermedades profesionales del sector, así como la realización de pausas en los trabajos frente a pantallas o sedentarios, conforme a la legislación vigente.

La Comisión Mixta paritaria del Convenio Colectivo tendrá competencias para la aplicación al Sector de la Normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Artículo 39. *Productividad y absentismo.*

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

1. Establecimiento del sistema de medición de la productividad adecuada a las circunstancias sectoriales y del nivel del índice de productividad normal o período base para las comparaciones.
2. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad.
3. Establecimiento de medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias del sector, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición y para alcanzar un coeficiente normal y reducir el absentismo injustificado.

La Comisión Paritaria dispondrá de la información necesaria para cumplir todo su cometido y alcanzar sus objetivos.

La introducción de los temas tratados se realizará de mutuo acuerdo de forma progresiva, tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso y cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos en el ámbito de la empresa.

Artículo 40. *Innovaciones tecnológicas.*

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

1. Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.
2. Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.
3. Reciclaje de aquellos trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas.
4. La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo.
5. Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto se deberán tener en cuenta los siguientes factores:
 - a) No tener en cuenta sólo los factores técnicos y económicos del cambio sino los sociales.
 - b) Que la implantación de las nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores.

En el ámbito de la empresa se podrán crear, previo mutuo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

Artículo 41. *Seguro de accidentes.*

Los empresarios deberán tener concertada una póliza que garantiza a los trabajadores un capital de 27.000 €. Para los casos de muerte o invalidez permanente derivados de accidente que pueda producirse durante todo el día –24 horas– a percibir por sí mismos y por los beneficiarios designados en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

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

CAPÍTULO VIII

Infracciones y sanciones

Artículo 42. *Faltas de los trabajadores.*

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

Son faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.

5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de gravedad semejante previstos en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas graves:

1. Faltar un día al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. Más de dos faltas de puntualidad al mes sin justificar.
10. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad previstos en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores 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 Jurado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
4. La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
5. Las faltas al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
6. Más de cinco faltas de puntualidad al mes sin justificar.
7. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Sanciones.

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a sesenta días.
- b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de sesenta días a ciento veinte días.
- b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores 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 representantes de los trabajadores. 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 habrán de comunicar a la representación de los trabajadores y al propio trabajador 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 representantes de los trabajadores y del propio trabajador 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 simultáneamente a la comunicación al propio afectado.

Artículo 44. *Potestad sancionadora.*

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

Artículo 45. *Abuso de autoridad.*

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

Recibida la denuncia, la dirección de la empresa instruirá el correspondiente expediente y adoptará, en el plazo más breve posible, la resolución pertinente. En caso de acordarse sanciones, éstas se ajustarán a las previstas en el artículo 42 del Convenio.

Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, entre otros al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores serán constituidos de infracción laboral.

CAPÍTULO IX

Sindicatos, Comités de Empres y Delegados de Personal

Artículo 46. *De los sindicatos.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a las empresas, a fin de que sea distribuida, fuera de hora de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios, en los que las secciones sindicales legalmente implantadas podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato, debiendo informar previamente al empresario.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

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

Serán funciones de los delegados sindicales:

1.º Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y las respectivas empresas.

2.º Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de seguridad e higiene en el trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto.

La representación sindical de la empresa podrá elaborar informes que se unirán a los que realice el Comité de seguridad e higiene.

3.º Tendrán acceso a la misma información-documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5.º Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato y en el expediente contradictorio que en su caso se trámite.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

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

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

10.º Cuota sindical.– A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

11.º Excedencias.– Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

12.º Participación en las negociaciones de convenio colectivos.–A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 47. De los comités de empresa y delegados de personal.

Los comités de empresa y delegados de personal gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

Las centrales sindicales, miembros de comités de empresa o intercentros y delegados de personal podrán utilizar el correo electrónico e Internet de las empresas solamente para el ejercicio de su cometido sindical y siempre que dicha utilización no interfiera el trabajo habitual de las empresas y de sus trabajadores.

En cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas de que dispone cada uno de los miembros del comité o delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros, y en su caso, de los delegados de personal, en uno de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Esta acumulación se podrá llevar a cabo entre los distintos miembros o delegados de una misma candidatura electoral en uno de los candidatos elegidos.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada por el trabajador, no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan, colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su misma categoría o nivel.

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

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

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

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se podrán constituir comités intercentros en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de tres provincias, de conformidad con lo que al respecto establece el art. 63 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros del comité intercentros deberán de ser miembros de comité de empresa o delegados de personal. Tendrán las mismas garantías, competencias y funciones reconocidas a los comités de empresas y delegados de personal si bien estas últimas se circunscribirán al tratamiento de los asuntos de carácter general que excedan del ámbito de un centro de trabajo de la empresa. Así mismo será el órgano encargado de estudiar y plantear a los trabajadores todas aquellas iniciativas, medidas o acciones que se estén desarrollando en la empresa y de naturaleza social o profesional. El número mínimo de miembros del comité intercentros será:

Número de trabajadores en la empresa	Numero de miembros del comité intercentros
Hasta 250	5
De 251 a 500	7
Más de 500	9

La condición de miembro del comité intercentros no supondrá que el trabajador afectado cuente con un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación superior al fijado en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. Como excepción, el Presidente del comité intercentros contará con un suplemento de crédito de 20 horas mensuales adicionales en las empresas de más de 500 trabajadores, y de 10 horas mensuales en las de más de 250 trabajadores.

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

CAPÍTULO X Compensación, absorción y garantías

Artículo 48. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, con las únicas excepciones de los importes a que ascienden el «plus de transporte» establecido en el artículo 28.º y, en su caso, el (extinguido) «complemento «ad personam» por años de servicio (antigüedad)», serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniesen abonando las empresas. Cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 49. *Garantías «ad personam».*

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

CAPÍTULO XI Comisión Mixta Paritaria

Artículo 50. *Comisión Paritaria.*

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado por la autoridad laboral se procederá a la constitución de la Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por doce miembros, seis de ellos, serán miembros de las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, designados mediante el sistema de representación proporcional.

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

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- c) La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas que el propio Convenio haya previsto su intervención.
- e) Desarrollar los requisitos y condiciones que se precisarán para constituir comités intercentros, determinando sus funciones, competencias, composición y garantías, desarrollando así lo previsto en el art. 46 del Convenio.
- f) Por delegación de la Comisión Negociadora, la Comisión Mixta Paritaria tendrá facultades para desarrollar y modificar para su adaptación a la normativa vigente, si fuera necesario, las previsiones contempladas en el artículo 32 del Convenio Colectivo, relativo al plan de pensiones. A tal efecto, las partes que integran la Comisión Mixta Paritaria podrán auxiliarse de los técnicos que consideren oportunos. Los trabajos de la Comisión Mixta Paritaria sobre esta materia se desarrollarán hasta la finalización del presente Convenio Colectivo, plazo que podrá prorrogarse de común acuerdo. Los acuerdos que se alcancen serán trasladados a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su aprobación si procede.
- g) La Comisión Mixta Paritaria tendrá igualmente facultades para informar, seguir y supervisar las adhesiones de las empresas al Plan de Pensiones previsto en el citado artículo, así como para estudiar la evolución en el tiempo del repetido Plan.
- h) Constituirse en comisión de estudios de la aplicación al sector de la normativa de salud, seguridad e higiene laboral vigente en cada momento.
- i) Constituir en el seno de la Comisión un foro entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que aborde la discusión y promueva soluciones sobre la situación de las empresas y trabajadores en el sector. Las conclusiones que se alcancen en dicho foro serán elevadas conjuntamente ante quien corresponda y, en su caso, se incorporarán como parte dispositiva en los ulteriores convenios colectivos que se suscriban entre las partes.
- j) Definición del ámbito y alcance de los llamados «servicios receptivos».
- k) Estudio y determinación de los procedimientos aplicables a la solución extrajudicial de conflictos.
- l) Desarrollar todo lo relacionado con la jubilación parcial de los trabajadores, tomando como base la legislación vigente en esta materia.
- m) Informar, supervisar y desarrollar lo previsto en la disposición adicional, sobre igualdad de condiciones.
- n) Por delegación de la Comisión Negociadora, la Comisión Mixta Paritaria tendrá facultades para desarrollar una nueva redacción en los siguientes apartados, faltas y sanciones de los trabajadores, movilidad geográfica, así como un redactado que clarifique el término desplazamiento. Los acuerdos que se alcancen serán trasladados a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su aprobación si procede.

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

Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria ostentarán un día de permiso retribuido, coincidente con el de la reunión de dicha Comisión Mixta que no se computará dentro del crédito horario de tratarse de un representante de los trabajadores.

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

Disposición adicional primera. *Nuevo Ordenamiento Laboral (N.O.L.). Clasificación profesional.*

Criterios generales.

La entrada en vigor del Nuevo Ordenamiento Laboral (N. O. L.), será el día 01/01/2010 de acuerdo a lo pactado en el presente Convenio Colectivo, incorporándose al texto definitivo los artículos relativos a formación y evaluación del desempeño resultante del trabajo realizado por las comisiones técnicas creadas a tal efecto.

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

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

Clasificación profesional.

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

Grupos profesionales.

Entre otros grupos profesionales existirán al menos los siguientes:

Grupo de técnico gestores.

Grupo de agentes de viajes y administración.

Grupo de servicios generales.

Definición de cada uno de los grupos profesionales existentes.

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

1. Grupo 1: Técnicos gestores.–Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio, o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, tienen atribuidas funciones de gestión, organización, planificación y control que comprenden los trabajos de dirección de carácter central de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y así mismo todas las actividades que sean realizadas por titulados superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Quedaran encuadrados en este grupo los jefes superiores o titulados superiores, que serán por libre designación o promoción por parte de la empresa.

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

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

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

a) Agentes de viajes.

b) Administración general.

En este se establecen dos subgrupos o categoría profesional:

Subgrupo 1: Mando-Agente Técnico de viajes y Administración,

Subgrupo 2: Ejecución/Supervisión-Agente de viajes y Administración.

Los trabajadores encuadrados en el subgrupo 1 de mando, además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes del superior jerárquico correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia, y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos y, especialmente en su caso, distribuirán, coordinarán y controlarán los trabajos de los agentes que realizan funciones de supervisores asignados y el de los colectivos que éstos gestionen, teniendo autonomía, capacidad e iniciativa de decisión para resolver aquellos problemas que puedan plantearse en los turnos de trabajo que estén bajo su responsabilidad.

A la entrada en vigor del N.O.L. corresponderá la adscripción a este sub grupo las actuales categorías del jefe de 1", jefe de 2", titulado Auxiliar, cajero con firma, analista de sistemas y analista programador.

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

A la entrada en vigor del N.O.L. corresponderá la adscripción a este subgrupo las actuales categorías de oficial de 1", oficial de 2", cajero sin firma, traductor interprete con dos o más idiomas extranjeros y dedicación exclusiva a esta función, promotor, técnico de ventas, técnico auxiliar comercial, guías y asistentes de grupos turísticos(con relación laboral), ayudantes administrativos y comerciales, asistentes y auxiliares.

3. Grupo 3: Grupo de servicios generales Comprenden aquellos trabajadores que realizaran exclusivamente trabajos de servicios auxiliares en el seno de la empresa y el conjunto de sus actividades no se encuentran definidas en ninguno de los grupos anteriores.

A la entrada en vigor del N.O.L. corresponderá la adscripción a este grupo los actuales trabajadores que realicen en exclusiva estas tareas dentro de las categorías de telefonista/repcionista con dos o más idiomas extranjeros, taquimecanógrafos/as y telefonistas/repcionistas con un idioma

extranjero, transferista intérprete, conductores de autocares y autobuses, conductores, motoristas, ordenanzas, conserje, mozos y personal de limpieza.

Progresión y Promoción.

Progresión; Se entiende por progresión como la mejora económica dentro del mismo grupo profesional y subgrupo, y siempre que se reúnan la totalidad de los requisitos establecidos en este convenio colectivo para dicha progresión.

Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión se establecerán en el capítulo regulador de las condiciones retributivas establecido en el presente Convenio Colectivo.

Los criterios para la referida progresión, los niveles de progresión económica y tiempo de permanencia son los que se recogen a continuación:

A) Criterios para la progresión: Para la referida progresión económica dentro de cada uno de los diferentes grupos profesionales y categorías, se tendrá en cuenta los siguientes criterios: tiempo de permanencia en cada nivel, evaluación del desempeño, y la formación ofertada por la empresa a cada trabajador, produciéndose el paso de un nivel inferior al inmediatamente superior siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

Que se haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para cada nivel según lo recogido en la letra B).

Que la evaluación del desempeño del trabajador, realizada por la empresa durante el referido período de permanencia, sea positiva.

Que durante el referido período de tiempo, el trabajador no haya rechazado ninguno de los cursos de formación que, en su caso, le hayan sido ofertados por la compañía con un preaviso y antelación suficiente, siempre y cuando el curso no haya sido cumplimentado antes de cumplir el tiempo establecido para la progresión.

La fecha de la referida progresión se retrasará tantos días como:

Los días de suspensión de empleo y sueldo que haya tenido el trabajador como consecuencia de una sanción firme.

Los días que el contrato de trabajo haya podido estar suspendido como consecuencia de una excedencia o un permiso no retribuido.

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

B) Niveles de progresión económica y tiempo de permanencia:

Grupo 2: Subgrupo 1: Categoría de mando –agente técnico de agencias de viajes y administración. Se establecen tres niveles de progresión económica según el siguiente escalado:

Nivel	Tiempo de permanencia en cada Nivel
Nivel 3	Indefinido
.....	
Nivel 2	3 años
.....	
Nivel 1 (de inicio)	3 años
.....	

Categoría de ejecución/supervisión.–Se establecen siete niveles de progresión económica según el siguiente escalado:

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

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

C) Trasvase de las Categorías profesionales a los niveles de progresión económica del Nuevo Ordenamiento Laboral (N.O.L.):

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

El trasvase de los niveles profesionales recogidos en el artículo 6 del Convenio Colectivo a los nuevos niveles de progresión económica del Nuevo Ordenamiento Laboral, para los trabajadores en activo en las agencias de viajes a la implantación el próximo día 01/01/2010, se realizará siguiendo la correspondencia de niveles indicada en el cuadro anterior. Así mismo se especifica que una vez encuadrados en su correspondiente nivel todos los trabajadores tendrán que cumplir los requisitos de antigüedad en el nivel adjudicado, formación requerida en el nivel (pendiente de desarrollo) y superación de la EVD (pendiente de desarrollo), para progresar al nivel superior.

A cada uno de los referidos niveles de progresión económica les será de aplicación los salarios mínimos recogidos en el siguiente cuadro.

Nuevas tablas salariales 01/01/2010			Salario base bruto mensual x 16	Salario base bruto anual	Plus de transporte mensual x 11	Plus de transporte anual	Salario bruto total anual	Plus N.O.L. x 16
	Catego. Profesio- nales	N. O. L.						
Niveles de mando		Nivel 10	1.566,05	25.056,86	101,57	1.117,27	26.174,13	
		Nivel 9	1.436,75	22.987,94	101,57	1.117,27	24.105,21	
	Nivel 1 y 2	Nivel 8	1.318,12	21.089,86	101,57	1.117,27	22.207,13	
Niveles ejecución/supervisión		Nivel 7	1.209,28	19.346,49	101,57	1.117,27	20.465,76	
		Nivel 6	1.151,70	18.427,14	101,57	1.117,27	19.544,41	
Niveles de ejecución	Nivel 3	Nivel 5	1.096,85	17.549,65	101,57	1.117,27	18.666,92	
	Nivel 4	Nivel 4	1.044,62	16.713,96	101,57	1.117,27	17.831,23	0,73
		Nivel 3	958,37	15.333,90	101,57	1.117,27	16.451,17	
	Nivel 5	Nivel 2	879,24	14.067,80	73,43	807,73	14.875,53	5,80
	Nivel 6	Nivel 1	806,64	12.906,24	59,49	654,39	13.560,63	

Los importes salariales reflejados en esta tabla, serán actualizados en el año 2010, en los mismos porcentajes indicados en el artículo 24, del presente Convenio Colectivo.

D) Evaluación del desempeño:

La evaluación del desempeño se realizará atendiendo a la valoración que, con arreglo a un cuestionario aprobado por la comisión de seguimiento de N.O.L. (Nuevo Ordenamiento Laboral), se haga respecto de los trabajadores adscritos a cada departamento. En todo caso, el citado cuestionario mantendrá siempre un carácter objetivo, medible y reconocible en el sector.

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

La realización de la E.V.D. será obligatoria por parte de la empresa una vez solicitada por escrito por parte del trabajador, con copia a la representación sindical en la empresa o a la comisión paritaria del presente convenio colectivo, en caso de que no la hubiera y una vez cumplimentados los requisitos en materia de formación especificados en el punto A) de este Artículo.

Al obtener la calificación de apto, la efectividad de la progresión (cambio al nivel económico superior) siempre será la de la fecha de dicha solicitud de la E.V.D.

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

E) Niveles de entrada:

Personal de nueva contratación:

Categoría de mando: Nivel 1.

Categoría profesional de ejecución / supervisión: Nivel 1, 2 ó 3 en función de su antigüedad en el sector y/o formación.

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

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

Nivel de entrada 3.– Personal que acredite una formación profesional de grado superior y/o una antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes en el grupo profesional correspondiente de más de 3 años.

Niveles 4, 5, 6 Y 7. Personal que tenga consolidado dicho nivel de progresión en el grupo laboral correspondiente, por antigüedad reconocida en el sector de agencias de viajes.

Promoción.

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

Movilidad Funcional.

Podrá aplicarse la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, sin que actúe como límite la pertenencia a una determinada categoría o subgrupo profesional.

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

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

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Con carácter excepcional podrá existir la movilidad funcional entre grupos, siempre que la misma se justifique por razones técnicas u organizativas y por el tiempo necesario para su realización.

Trabajos de capacidad disminuida.

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

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

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

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

Plus de Funciones. (Ligados al puesto de trabajo).

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

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

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

El importe mínimo correspondiente a este plus queda fijado en 100 euros al mes, esta cantidad podrá ser mejorada en el seno de las empresas, mediante negociación con los representantes legales de los trabajadores, o con los trabajadores directamente en caso de que no existiera representación.

Para aquellos trabajadores que vinieran percibiendo a la entrada en vigor de la presente normativa, cantidades por alguno de los pluses reflejados en el artículo 24, seguirán percibiendo los mismos hasta que el trabajador obtenga la categoría profesional correspondiente a la tarea por la que se estableció el plus, durante ese tiempo estas cantidades no serán absorbibles ni compensables, así mismo estarán sujetas a las mismas revisiones salariales que se pacten para los salarios.

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

Plus N. O. L.

Este plus garantiza a los trabajadores afectados las diferencias salariales producidas en el salario base que el trabajador viniera percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2009, por la conversión de las antiguas categorías profesionales a partir del 01/01/2010 a los nuevos niveles económicos concretados en las tablas salariales del Nuevo Ordenamiento Laboral.

Las diferencias económicas que compondrán el plus NOL, en los términos anteriormente descritos, no serán absorbibles ni compensables, salvo que el trabajador obtuviera el Nivel económico superior, momento en el cual se absorberá el plus, hasta ese momento las cantidades correspondientes estarán sujetas a las mismas revisiones del IPC y mejoras que se pacten para los salarios de cada año.

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

Plus Personal.

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

El mencionado plus podrá ser mejorable por decisión del empresario, o por negociación entre trabajador y empresa.

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

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

Plus voluntario.

Mejora voluntaria.

Plus de idiomas.

Complemento personal.

Etc.

El 1/1/2010 si un trabajador percibiera más de 1 plus de los que quedarían incluidos como Plus Personal, se sumaran los importes de los pluses que perciba, quedando como plus personal la cantidad resultante.

Disposición adicional segunda.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan la creación de una comisión técnica de implantación y seguimiento del Nuevo Ordenamiento Laboral (N. O. L.). Dicha comisión, comenzará sus trabajos en el mes de la firma del presente convenio. La composición de la citada comisión se establecerá con los criterios de proporcionalidad en la representación en el sector de agencias de viajes. Dentro de las funciones que se establezcan a esta comisión, inicialmente se contempla:

La determinación del cuestionario a cumplimentar para la evaluación del desempeño (EVD), que de manera objetiva, medible y reconocible en el sector, establezca los mínimos exigibles para la calificación de apto para la progresión y promoción en el sector que entrara en vigor el próximo 01/01/2010.

La formación y en su caso, las acciones formativas que sean de interés para la actividad del sector y exigible como requisito para la progresión y promoción, adecuados para adaptar las competencias del trabajador al puesto de trabajo a desempeñar.

El trasvase de los trabajadores encuadrados en la clasificación profesional del Convenio Colectivo anterior, a los grupos laborales, categorías y niveles correspondientes al Nuevo Ordenamiento Laboral (N. O. L.).

Asimismo en el trasvase de trabajadores, de la anterior clasificación profesional al Nuevo Ordenamiento Laboral, se establece la garantía de que ningún trabajador sufrirá perjuicios de carácter económico por causa del mencionado trasvase. En ese caso, la diferencia económica en

cómputo anual que corresponda, se consolidará a través del complemento personal (complemento NOL) por la diferencia.

Disposición adicional tercera. *Empresas en situación de déficit o pérdidas. Régimen de inaplicación del régimen salarial.*

De conformidad con lo establecido en el número 2, apartado c) del artículo 85 de Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo previsto en el número 3, párrafos 2.º y 3.º, del artículo 82 también del citado estatuto, se establecen a continuación las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial establecido en el Convenio Colectivo Nacional a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse comprometida como consecuencia de tal aplicación.

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial que para cada año han sido pactados en el Convenio Colectivo, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables correspondientes a los dos años anteriores a aquel al que corresponden los incrementos salariales aludidos.

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

3. Para poder acogerse al sistema de inaplicación establecido en esta disposición adicional, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de quince días hábiles desde la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.E.

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

4. Atendiendo al objetivo causal del sistema de inaplicación regulado en la presente disposición adicional, el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de inaplicación pueda ser objeto de absorción conforme a lo previsto en el artículo 47 del presente Convenio Colectivo con los requisitos y presupuestos allí regulados.

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

5. Para valorar esta situación, y en consecuencia aplicar o no la regulación aquí establecida, se tendrán en cuenta, entre otras, circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

6. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

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

8. En este sentido, en las empresas de menos de 10 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores y censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas. A estos fines, se considerará documentación acreditativa de las pérdidas las cuentas anuales depositadas por la empresa en el Registro Mercantil de su domicilio.

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

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

11. De producirse acuerdo en las negociaciones entre empresa y representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta de Vigilancia e interpretación del Convenio. De no alcanzarse acuerdo en los quince días siguientes a la comunicación a los representantes de los trabajadores regulada en el punto 3, las partes remitirán a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio y en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de publicación del Convenio en

el B.O.E., la documentación necesaria para que la Comisión pueda pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el proceso negociador desarrollado en el ámbito de la empresa.

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

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

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

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

Disposición adicional cuarta. *Guías de turismo con relación laboral.*

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

A partir de 1 de enero de 2010 los guías de turismo se encuadrarán en el nivel 5, del Nuevo Ordenamiento Laboral.

Los guías de turismo o acompañantes de grupos turísticos que mantengan con la empresa una relación laboral, estarán cubiertos por los beneficios expuestos en el artículo 40 de este convenio colectivo en materia de seguro de accidentes.

Disposición adicional quinta. *Igualdad de oportunidades.*

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

Disposición adicional sexta. *Valores «Complemento nivel 6» Y «diferencia nivel 5», durante la vigencia del Convenio.*

Tras los correspondientes incrementos desde el año 1998, se deja constancia de que el «complemento nivel 6» previsto en el art. 24 del Convenio Colectivo, tendrá, durante los años 2008 y 2009, un valor de 11,92 €.

También, por lo que se refiere al complemento «diferencia nivel 5», previsto en la disposición transitoria 4.^a, se deja constancia que sus valores, para los años 2008 y 2009 será de 82,92.

Disposición adicional séptima. *Jubilación forzosa a los 65 años.*

En el caso de que las disposiciones legales reestablecieran el derecho de la negociación colectiva de establecer en los convenios colectivos una edad obligatoria de jubilación, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan incorporar, de forma automática, al articulado del mismo y como artículo 30 bis el siguiente texto:

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a indemnización alguna.

La edad de jubilación obligatoria prevista en el primer párrafo de este artículo podrá rebajarse de común acuerdo a los 64 años, en los términos y condiciones previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o norma que lo sustituya.

Disposición transitoria primera. *Supresión del subnivel 1 del nivel salarial 6.*

Todos aquellos trabajadores que habiendo sido contratados con anterioridad a la firma del actual Convenio Colectivo, por el subnivel 1 del nivel 6, a partir de la fecha de la firma del mismo y una vez acrediten una permanencia mínima de un año, en el sector de agencias de viajes, con esa misma efectividad de acreditación, consolidarán el subnivel salarial 2 del nivel 6, establecido en las tablas salariales para 2009 como nivel de acceso al sector, siéndoles de aplicación lo establecido en el art. 11 en su apartado B-a), para tal efecto.

Aquellos trabajadores que al 31/12/2009 no hubieran acreditado un año mínimo de antigüedad en el sector de agencias de viajes, consolidarán con esta fecha el subnivel 2 del nivel 6 establecido como nivel de ingreso en el sector, siéndoles, igualmente de aplicación lo establecido en el artículo 11 en su apartado B-a).

Disposición transitoria segunda. *Supresión del subnivel 2 del nivel salarial 6.*

Todos aquellos trabajadores que a partir del 01/01/2010 acrediten una permanencia mínima de tres años en el sector de agencias de viajes y un año mínimo en el subnivel 2 consolidarán el nivel 1 de la nueva tabla salarial, establecido como nivel de acceso al sector, con efectividad de dicha acreditación. Siéndoles igualmente de aplicación lo establecido en el art. 11.

Todos los trabajadores que al 31/12/2010 no hubieran consolidado el nivel 1 de la nueva tabla salarial, ligada a la clasificación profesional, lo harán con efectividad 31/12/2010, habiéndoles sido de aplicación, en caso necesario, lo establecido en el artículo 11.

Disposición transitoria tercera. *Excepción por falta de antigüedad para la promoción de nivel.*

Como excepción a la consolidación de nivel al 31/12/2010, para aquellos trabajadores, que siéndoles de aplicación las transitorias 1.^a y 2.^a, que a la fecha límite para la consolidación del nivel de progresión correspondiente, no tuvieran la antigüedad mínima de un año efectivo de trabajo en el nivel anterior, se estará a lo que resuelva la comisión de implantación y seguimiento del Nuevo Ordenamiento Laboral una vez analizadas las causas concurrentes, (expediente disciplinario, excedencia, IT prolongada, ...); Esta comisión de Implantación y seguimiento estará constituida con anterioridad a la entrada en vigor del NOL.

Disposición transitoria cuarta. *Retribuciones, atrasos.*

El pago de las diferencias económicas atrasadas, en su caso, a los trabajadores afectados, derivadas de la aplicación de las nuevas retribuciones pactadas en este Convenio, deberán ser regularizadas en todo caso antes del día 31/10/2009 para los atrasos correspondientes a las retribuciones de 2008.

Disposición transitoria quinta. *Antigüedad.*

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1.995 venían percibiendo alguna retribución en concepto de antigüedad derivado del complemento previsto en el artículo 26º del Convenio por entonces vigente, mantendrán en lo sucesivo el derecho «ad personam» a su importe, que se mantendrá como condición más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable por otras mejoras retributivas, así como tampoco revisable al alza por futuros incrementos del salario base.

Asimismo, los trienios que se encontraban en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente durante los años 1994 y 1995, se incorporarán, una vez devengados, a la retribución del trabajador, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior. Tales trienios se calcularán en la forma prevista en el artículo 26.º del Convenio por entonces aplicable y sobre los salarios vigentes para cada uno de los dos años citados. A partir del 1 de enero de 1.996 no se devengarán nuevos trienios.

Disposición transitoria sexta. *Acuerdos interconfederales.*

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos de carácter vinculante a nivel interconfederal, entre Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y las centrales sindicales firmantes del presente Convenio y que se refieran a aspectos no contemplados en el mismo, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión Mixta Paritaria, para su adaptación e incorporación, si procede, al presente Convenio.

Disposición transitoria séptima. *Régimen transitorio de promoción de niveles profesionales Convenio Colectivo 1996, 1997 y 1998.*

Para el mejor seguimiento de la reconfiguración de los niveles 5 y 6 efectuada en el Convenio Colectivo publicado en el B.O.E. el día 19 de octubre de 1999 se transcribe a continuación íntegramente el texto de la disposición transitoria 4.^a contenida en el mismo:

«Todos los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio estuvieran adscritos al nivel de responsabilidad 5, pasarán a integrarse al nuevo nivel de responsabilidad de igual numeración. No obstante, mantendrán con el carácter de mejora “ad personam”, no absorbible, la diferencia retributiva que acreditaran por los conceptos económicos previstos en el presente Convenio. Se reseñaran como concepto salarial personal en los correspondientes recibos de salarios y bajo la denominación “diferencia nivel 5” y por los siguientes importes, a percibir en las 12 mensualidades ordinarias y las cuatro pagas extraordinarias:

Años	Importe en euros
1996	65,02
1997	58,11

El complemento salarial personal previsto en el párrafo precedente se incrementará a partir del 1 de enero de 1998 en el mismo porcentaje fijado para el incremento del salario base del nivel 5.

De igual forma, todos los trabajadores que el día 1 de enero de 1996 estuvieran adscritos al anterior nivel de responsabilidad 6 pasarán a integrarse al nuevo nivel de responsabilidad 5 percibiendo a partir del citado momento las retribuciones previstas en el presente Convenio para el nuevo nivel.

Todos los trabajadores que el día 1 de enero de 1996 estuvieran adscritos al nivel de responsabilidad 7 pasarán a integrarse, a partir del día 1 de enero de 1997 al nuevo nivel de responsabilidad 6.

El complemento previsto en el párrafo primero de la presente disposición transitoria desaparecerá cuando el trabajador que lo acredite promocione de nivel cinco a otro superior de los previstos en el presente Convenio.»

Disposición transitoria octava. *Consolidación promociones administrativos año 1996 prevista en el Convenio Colectivo de los años 1996, 1997 y 1998.*

Para su mejor seguimiento se transcribe de forma literal a continuación la disposición transitoria 5.^a recogido en el Convenio Colectivo vigente para los años 1996, 1997 y 1998 publicado en el Boletín Oficial del Estado de 19 de octubre de 1999:

«Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo y adscritos a los niveles 4 y 5 que a lo largo del año 1.996 hayan conseguido alguna promoción a los niveles 3 ó 4, respectivamente, conforme a las previsiones del extinto artículo 28º del Convenio Colectivo de los años 1.994 y 1.995, consolidarán tal promoción de nivel, incluso a efectos económicos, desapareciendo la diferencia retributiva a la que se refería el último párrafo del art. 28 del anterior Convenio ya citado.

En tal caso, tratándose de trabajadores que durante 1996 hayan promocionado del antiguo nivel 6 al antiguo nivel 5, por aplicación del mecanismo previsto en el extinto art. 28, pasaran a integrarse al nuevo nivel 5 a partir del mes en el que se produzca la promoción y les será de aplicación el complemento salarial previsto en el párrafo primero de la disposición transitoria cuarta del presente Convenio.»

Disposición transitoria novena. *Conservación del Convenio Colectivo.*

Si por sentencia judicial o resolución administrativa fuera declarado nulo y sin efecto alguno/s de los preceptos o previsiones contenidas en el presente Convenio Colectivo, no por ello perderán su validez, vigencia y fuerza de obligar el resto de su contenido. La comisión negociadora del Convenio habrá de reunirse necesariamente en tal supuesto a fin de subsanar la infracción legal de la que derive la declaración de nulidad.

Disposición transitoria décima. *Plan de igualdad.*

Se faculta a la comisión mixta paritaria para que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo negocie el establecimiento de un plan de igualdad que será de aplicación en el próximo Convenio Colectivo.

Disposición transitoria undécima. *Faltas y sanciones.*

Se faculta a la comisión mixta paritaria para que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo negocie el establecimiento de un nuevo procedimiento de faltas y sanciones que será de aplicación en el próximo Convenio Colectivo.

Disposición transitoria duodécima. *Movilidad geográfica y desplazamiento.*

Se faculta a la comisión mixta paritaria para que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo negocie el establecimiento de un nuevo procedimiento de movilidad geográfica y traslados entre centros de la misma provincia siempre que no implique cambio de residencia, así como un nuevo redactado que clarifique el término desplazamiento que será de aplicación en el próximo convenio colectivo.

Disposición transitoria decimotercera. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes acuerdan adherirse al III acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC), de 29 de diciembre de 2004, así como a su reglamento de aplicación.

Disposición transitoria decimocuarta. *Fin de vigencia de Artículos del presente Convenio Colectivo.*

Con motivo de la entrada en vigor del Nuevo Ordenamiento Laboral el próximo día 01/01/2010, los siguientes artículos del presente convenio colectivo dejarán de estar vigentes:

1. Artículo 6.– Niveles profesionales, excepto el nivel de responsabilidad 6 que se extinguirá progresivamente, desapareciendo definitivamente el 31/12/2011.
2. Artículo 7.– Admisión de nuevo personal.
3. Artículo 10.– Trabajos de categoría superior.
4. Artículo 11.– Ascensos.

5. Artículo 36.– Formación profesional.

Disposición final primera.

Se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo precedente correspondiente a los años 2004 a 2006, salvo las remisiones expresas al mismo, contenidas en el presente. De igual forma se declaran expresamente derogados y sin efecto los demás Convenios Colectivos anteriores al presente.

Asimismo, y a tenor de lo establecido en el artículo 34.º del Convenio de los años 1985 y 1986, en relación con lo dispuesto en el artículo 11 del acuerdo Interconfederal, del extinto Acuerdo Económico y Social I(AES.), B.O.E. núm. 243 del 10 de octubre de 1984, y con sujeción a lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, vigente en aquel entonces, se declara que la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos O.M. 31-octubre-1972, deja de estar vigente a todos los efectos en el ámbito de las relaciones laborales reguladas por el presente Convenio, habiendo sido íntegramente sustituida por los preceptos accionados en el mismo.

De acuerdo con lo que dispone la disposición adicional cuarta del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de los años 1994 y 1995, suprimió el régimen retributivo de aumentos por años de servicio (antigüedad), en la forma y con el alcance que se establece en el artículo 26.º y disposición transitoria segunda del Convenio.

Disposición final segunda.

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por parte empresarial, la Federación Española de Asociaciones de Agencias de Viajes (FEAAV) y la Asociación Empresarial de Agencias de Viajes Españolas (AEDAVE); y por parte sindical, la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de CC.OO., La Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato Profesional de Viajes (S.P.V.).

AREA EMISOR: AÉREO

IBERIA

El 14 de abril tuvo lugar la reunión de referencia en la que se abordaron los siguientes puntos:

- Teléfonos asistencia a Agencias

Se trasladó el posicionamiento de las Asociaciones de oposición total a la implantación de los teléfonos 800 y 900 de servicio a agencias, por considerar que las llamadas realizadas están dirigidas a solicitar apoyo para la comercialización de sus productos, por lo que no es admisible tener que soportar un coste adicional, máxime cuando la percepción económica que reciben es mínima y en un tiempo de crisis en los que es absolutamente prioritario la reducción de costes.

La representación de Iberia informó que un porcentaje altísimo de las llamadas recibidas en los teléfonos de Servi-Agencias pueden resolverse por otro medio habilitado, gratuito para conseguir información sobre todo la operativa de Iberia y sus aeropuertos. El uso del teléfono tiene un coste y mediante su cobro parcial se contribuye a amortiguar el impacto de este medio que, de otro modo, no existiría.

A continuación, expusieron las diferentes opciones que las agencias tienen en España para contactar y solicitar soporte de Iberia.

- Web Agencias

- Iberagencias.com : Servicio gratuito que incluye, prácticamente todas las respuestas operativas.
- Información comercial sobre:
 - ✓ Reservas
 - ✓ Billetes
 - ✓ Equipajes
 - ✓ Productos y Servicios
 - ✓ Ciudades y Aeropuertos a los que vuelan
- Solicitudes online: INCAD´S, PTA´S, GRUPOS
- Ofertas y noticias (cualquier novedad que se produce se coloca inmediatamente en la página web).
- Gestión del Programa Valor Iberia.
- En estos momentos están desarrollando para los agentes registrados, el recibir en su email, siempre que no lo rechacen expresamente, un mensaje de alerta de las novedades que se han incluido en la web.
- - **Colas Electrónicas en AMADEUS**

MADIB010K/0

MADIB0135/0

Cualquier consulta o petición es sin coste alguno para la agencia y su respuesta es inmediata.

- Teléfonos Serviagencias

- **902 170 392**, solo para agencias indicadas para su uso.
Coste en euros desde teléfono fijo, con Telefónica 0,092 establecimiento de llamada, más 0,071/minuto. Cada operador tiene un coste diferente.

- **807 117 733**, solo para agencias indicadas para su uso.

Coste en euros desde teléfono fijo, con Telefónica 0,41 establecimiento de llamada más 0,35/minuto. Cada operador tiene un coste diferente.

Si la llamada está relacionada con una operación de cambio propiciada por Iberia, el llamante será remitido al teléfono 902, antes de que el contador de minuto inicie sus pasos.

- **902**, se debe utilizar cuando la llamada esté relacionada con una operación de cambios de Iberia.

- ADM'S

Se solicitó a la compañía la no utilización de la tarifa publicada IATA en los casos de aplicación errónea de tarifa, así como equidad en la aplicación de costes administrativos, de modo que, en caso de producirse ADM incorrecto, la agencia pueda emitir a la compañía ADM por dicho gasto.

Nos informaron que este planteamiento que proponemos no lo realiza ninguna compañía, así como que lo estudiarán. Avanzaron que, próximamente incorporarán una aplicación por la que, en un solo ADM, estará el cargo por el concepto, más el de gastos administrativos con precio fijo.

Por último, señalaron que el número de ADM'S generados es cada vez menor, así como que Iberia no audita mas que los billetes manuales.

- **Bonificación de Residentes, solicitud de cambio en el sistema de liquidación de los "Service Fee" por las compañías aéreas.**

Dado que desde principios del año pasado, las compañías aéreas vienen pagando, mediante ACM, la subvención de residente sobre billete volado, una vez han recibido la subvención de Aviación civil, lo que supone que, en un mismo ACM se abonan los importes subvencionados de billetes emitidos en diferentes meses, complicando extraordinariamente a las agencias el establecimiento de un sistema de control, tanto del cobro de dichas subvenciones, como de realizar las previsiones de ingreso correspondientes, se realiza la siguiente propuesta:

Que la subvención por residente sobre el "Service Fee" se liquide a mes vencido por la totalidad de los billetes emitidos con derecho a subvención, según las respectivas liquidaciones presentadas por el BSP.

El plazo de abono para las mismas se podría establecer en la liquidación del BSP del segundo mes posterior a la fecha de emisión del billete.

El retroceso de los importes pagados por billetes no volados se efectuaría mediante la emisión de un ADM. De esta forma, el control de estos cargos sería infinitamente menos laborioso, tanto para las compañías aéreas, como para las Agencias de Viajes.

Nos respondieron que, aún comprendiendo que la exigencia de Aviación Civil de tener que remitir con las facturaciones presentadas, los cupones ya volados, dificulta para ambas partes las gestiones administrativas, no es posible realizarlo de otra forma, ya que la aceptación de nuestra propuesta, supondría una financiación adicional por parte de la compañía, desde la emisión hasta la fecha de vuelo que no pueden afrontar.

De hecho Iberia está financiando los Fees, dado que sobre la facturación que emite, Aviación Civil realiza un muestreo y una vez que les indican que es correcta, IBERIA procede a la emisión de los ACM'S, cuando ellos aun tardan en cobrarlos 120 días.

Manifiestan que la solución ideal sería que, tanto Iberia como las agencias, pudieran cobrar al pasajero la totalidad de la tarifa y el service fee y fuera el usuario el que cobrara directamente del organismo correspondiente el 50% de la subvención, una vez hubiera realizado el viaje.

- Revisión de los Rappels debido al descenso de las ventas

Se expone la dificultad de la mayoría de las agencias para alcanzar los rappels por incremento en ventas dada la situación, solicitando se revisen estos parámetros para, al menos, situarlas, en igualdad de ventas respecto al año anterior.

Nos informaron de las presiones que están recibiendo en el sentido contrario a nuestra propuesta, así como que no solo no han reducido su oferta sino que en el próximo mes de junio Vueling tendrá el código IB5000, lo que supondrá mayor facilidad para alcanzar objetivos.

- Registro en Aviación Civil de los “Service Fee” de Vueling:

Nos informaron que en este mismo día se realizarán pruebas en Amadeus que se esperan sean positivas, procediéndose a continuación al registro del Service Fee en Aviación Civil, esperándose que, antes del mes de junio, sea un asunto resuelto.



Spanair informa

Comunicado N° 1 Enero 7.01.2009


COMISIONES 2009

Les informamos de la nueva comisión fija para agencias de viajes, de aplicación con Spanair desde 01 Enero 09 hasta el 31 Diciembre 09

VUELOS	NO RESIDENTES	RESIDENTES
Baleares-Península	0.37%	0.74%
Interinsular Balear	0.37%	0.74%
Península-Península	0.37%	-
Canarias - cualquier Origen/destino	0.40	0.80%
Vuelos Internacionales	0.40	-

- Para cualquier consulta relativa a las comisiones variables consulte el Marco de Comisiones para Agencias de Viajes Españolas del 2009, o infórmese a través de su comercial.

Información disponible en GGAIJK
 Esta información también se puede visualizar en www.spanair.com/agencias
 Apoyo agencias: 902 200 680




COMISIONES 2009 COMISIONES AGENCIAS BSP-ESPAÑA 2009

RUTAS

% COMISIÓN VENTAS A NO RESIDENTES
% COMISIÓN VENTAS A RESIDENTES 50%

Península-Baleares	0.97%	1.94%
Península-Península	0.93%	0.93%
Península-Canarias	1.00%	2.00%
Baleares-Canarias	1.00%	2.00%
Interislas Baleares	0.97%	1.94%
Interislas Canarias	1.00%	2.00%
Internacionales	1.00%	1.00%
Residentes	Ceuta vuelos	
Península Baleares	0.97%	1.94%
Residentes Ceuta vuelos:		
Península-Península	0.93%	1.86%
Residentes Ceuta vuelos:		
Península-Canarias	1.00%	2.00%

El día 14 de enero tuvo lugar reunión del Consejo Conjunto del Programa de Agencias / APJC.

En la misma se procedió al tratamiento de los siguientes puntos del orden del día:

Ámbito y Estructura APJC

- APJC o Consejo Conjunto del Programa de Agencias, es el Consejo formado por representantes de transportistas aéreos y Agentes establecido para ayudar a la Conferencia en la ejecución de sus funciones realizando recomendaciones sobre cualquier aspecto del Programa para Agencias en el país o área pertinente. Dispone de autoridad para determinar los criterios de acreditación con relación a la posición financiera y la competencia del personal.

Se detalló la estructura actual del foro APJC y se pidió a los participantes que notificaran sus datos al Sr. Secretario, indicando Empresa a la que representan, nombre, cargo, dirección postal y de correo electrónico, así como un teléfono de contacto.

El calendario para la presentación de propuestas para PAConI es el siguiente:

Presentación 17 Agosto 2009

Presentación 14 Septiembre 2009

ADMs

- Por parte de las Agencias de Viaje hubo quejas generalizadas por los ADMs, por la gran cantidad que se emiten como por, en algunos casos, el elevado importe (usos de tarifas publicadas para la valoración de éstos) como, en otros casos, ínfimo importe. Indican que el cálculo del importe de los ADMs disuasorios debería ser un fijo y no un porcentaje sobre el importe total del ADM. En este último punto una de las aerolíneas miembro de APJC informó al grupo de Agencias que procederá a cambiar su política de ADMs,

Las Compañías informaron a los asistentes que ellos cumplen su política de ADMs publicada tal y como marca la resolución 850m.

Por parte de algún miembro de las Agencias de Viajes se propuso que los ADMs no pasen por el BSP y mostró su queja al trabajo que les genera la cantidad de ADMs que emiten las aerolíneas.

Tras entrar en una dinámica con cruces de casos particulares entre las agencias y alguna aerolínea en concreto, siempre en relación con los ADMs, las Compañías Aéreas intentaran

tratar cada caso individualmente al ser un tema bilateral entre una Agencia y una aerolínea en concreto, en el que IATA no es parte.

Desde IATA se ofreció la posibilidad de tratar los casos puntuales que pudieran presentar las Agencias y ayudarles a resolverlos con cada Aerolínea.

Desde la Agencias se plantea que si un ADM se comunica por BSPlink, el mecanismo de disputa tiene que ser por el mismo canal, La gestión de los ADMs es 'infumable' para pequeñas Agencias, pero para las grandes lo es mucho más. Las disputas son un proceso largo y farragoso y plantean la pregunta de por qué IATA no sanciona a las Aerolíneas cuando rechazan las disputas online sin haber acuerdo entre ambas partes. Las Agencias volvieron a mencionar que BSPlink está descompensado y que quieren paridad en este sentido, Según las Agencias no deben ser ellas quienes informen a IATA cuando no hay acuerdo en la disputa de un ADM.

Las Aerolíneas contestaron a las Agencias que si altas no informan a IATA sobre el acuerdo o no de una disputa en el momento de ingresar el importe de la liquidación mensual, sería imposible para IATA controlar el sistema.

A la pregunta que plantean con anterioridad las Agencias de Viaje, IATA responde que actualmente no tiene IATA herramienta alguna para sancionar a las Aerolíneas y recuerda que son éstas quienes soportan el elevado coste del sistema BSP

Las Agencias pidieron que se tomara en cuenta las siguientes propuestas:

Las disputas tienen que ser tratadas según el procedimiento, si la Aerolínea rechaza una disputa "online" sin acuerdo entre las partes, las agencias no deben hacer frente a este cargo y tampoco deben informar ni justificar ante IATA

- Todas las Aerolíneas tener activado en BSPLink la disputa "online" y no permitir que las Aerolíneas reactiven unilateralmente ADMs en disputa sin acuerdo previo.

Desde una de la Asociaciones de Agencias de Viaje se informa que sus asociados no van a informar o a declarar a IATA ni a nadie las impugnaciones, ya que no hay resolución alguna que les obligue a ello

ACMs

- Las Agencias plantearon su preocupación porque la generación de ACMs por parte de la Aerolíneas es muy lenta y solicitan la búsqueda de un método más ágil. Los ACMs deben ser emitidos en menos de treinta días y que debería haber una resolución que lo regulase. También muestran su indignación al conocer que la PACOF no tiene previsto modificar las Resoluciones referentes a los ADMs en los próximos dos años.

Desde IATA se plantean las conclusiones referentes a los dos últimos puntos sobre ADMs y ACMs

IATA quiere saber cuándo se incumple la norma.

Reactivación de la propuesta sobre la igualdad de normas de emisión para ADMs y ACMs.

Envío a IATA de casos puntuales, con el fin de ayudar a las Agencias en todo lo posible

Responsabilidad BSP - Tratamiento ADM/ACM

- Desde las Agencias se solicitó a IATA que contrate una póliza de seguro de responsabilidad para que un agente pueda reclamar daños y perjuicios cuando se vea afectado por una declaración de default que luego sea levantada.

Desde IATA se informó la imposibilidad de llevar a cabo esta propuesta y que se está abierto a estudiar caso por caso las situaciones planteadas anteriormente.

También se propone buscar un mecanismo para que antes de declarar a una Agencia en default se analice el caso al mínimo detalle, a lo que desde IATA se contesta que se necesita una propuesta más concreta en este sentido para que se puedan analizar los detalles de la misma

Avales

- Los representantes de las Agencias de Viajes solicitaron que haya un compromiso por partes de las Aerolíneas, en caso de quiebra de alguna de ellas, para el transporte de los pasajeros y para hacer frente a los reembolsos de los pasajeros.

Desde IATA se informó que mientras que una Aerolínea pertenece al BSP, las restantes Aerolíneas se hacen cargo del importe que pudiese dejar pendiente al sistema en el periodo que corresponda.

Desde las Aerolíneas y basándose en los riesgos actuales de fraude se hacen las dos siguientes propuestas:

Solicitar permiso de trabajo y residencia a los propietarios de nuevas agencias que soliciten su acreditación como Agencias IATA

Solicitar aval de 30000€ a todas las nuevas Agencias

Las Agencias en este sentido comentan que han de ser las Aerolíneas quienes han de cubrir su fraude y que las Agencias de Viaje son también víctimas de fraude por parte de las Aerolíneas (Air Madrid, Lagunair, .)

Se hace una exposición detallada por parte de ATA sobre el procedimiento seguido para la petición y mantenimiento de avales y se argumenta con qué criterio se reduce los niveles de avales cuando las Agencias solicitan el ingreso semanal de la liquidación. Cuando una Agencia opta por este calendario de ingresos, éstos han de realizarse únicamente mediante transferencia.

Las Agencias dicen que el ingreso semanal de la liquidación no es la solución al problema y piden datos concretos y no hablar de fraude en general.

Invitación GDSs a APJC

- IATA informa a todos los asistentes a la reunión que por las normas que se rige este foro no es posible realizar esta invitación, pero se ofrece tanto a las Aerolíneas como a las Agencias a organizar una reunión con GDS fuera del marco de APJC.

Las Agencias de Viajes argumentaron que el motivo por el que quieren esta reunión es porque la mayoría de los gastos que son repercutidos a las Agencias de Viaje son debidos a los Sistemas de Reservas. No quieren tener que estar disputando ADMs que no sean responsabilidad de ellos.

Antes de presentar esto a los GDS hay que analizar claramente qué, cuántos ADMs y de qué importe representan estos casos, comenta IATA.

Parte de las Agencias se comenta que el tema del lector de tarjetas de crédito en los terminales de reservas, es un tema que compete tanto a las Agencias de Viaje como a las aerolíneas. Desde IATA se informa que es un asunto que esta siendo negociado sin descanso y que tan pronto se sepa algo nuevo se hará saber a todos los integrantes de este foro.

Debate sobre el carácter legal de la Resolución 830

- La propuesta de las Agencias de Viaje es la retirada de esta Resolución, ya que si se pueden cruzar los billetes por qué se prohíbe.. si algo está en el mercado por qué no adecuamos a él.

Desde las Aerolíneas se informa que los problemas en este sentido pueden venir de intentar rembolsar billetes no volados y analizar los volúmenes que hay detrás para poder proponer la anulación de la Resolución.

Normas de emisión de billetes con ciudades ocultas

La emisión de billetes con ciudades ocultas está en desuso.

- El día 8 de abril IATA nos comunicaba que, con objeto de rebajar el coste de las transacciones TAST, IATA había llevado a cabo una nueva negociación con varias entidades de crédito, tanto nacionales como internacionales para conseguir la tasa de descuento VISA y MASTERCARD, mas baja posible.

Como resultado se obtuvo que a partir del 20 de abril la nueva tasa que se aplicaría a todas las transacciones TASF pagadas con VISA o MASTERCARD, pasaría de 1,35% a 0,79%.

Al mismo tiempo nos informaban que IATA, había decidido aumentar el límite máximo por transacción TASF a 500€, con el propósito de favorecer a aquellas agencias que con frecuencia emiten *service fee* de alto valor.

- El 4 de junio y en relación con una carta que estaban remitiendo a las agencias de viajes solicitándoles la remisión de las cuentas anuales del ejercicio 2008 (Balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias y copia de la memoria de dicho ejercicio) en la que afirmaban que el incumplimiento del plazo que marcaban podría dar lugar a la asignación de dos instrucciones de irregularidad, se puso de forma inmediata en contacto con IATA manifestando considerar inapropiado el plazo otorgado a las Agencias de viajes para entregar toda esta documentación, ya que a algunas de ellas les había llegado el escrito esa misma semana, así como el párrafo en el que afirmaba que el incumplimiento del plazo podría dar lugar a la asignación de dos instrucciones de irregularidad.

Como consecuencia de las conversaciones mantenidas, acordaron considerar que dicho párrafo era, inapropiado así como que no era necesario que las agencias de viajes remitiesen la memoria del ejercicio 2008 antes del día 10 de junio.

El día 8 de octubre y a requerimiento de UNAV/FEAAV, se mantuvo reunión con IATA

- La reunión fue solicitada, prioritariamente, con motivo de la comunicación de IATA a numerosas Agencias, solicitándoles aval, antes del día 15 de noviembre, una vez revisada la situación financiera de dichas agencias, así como informando que las garantías individuales presentadas ante Compañías Aéreas IBERIA u otras, corresponden a la política comercial de dichas Compañías y no se tienen en cuenta en el cálculo de la garantía a presentar a IATA.

En primer término, se les trasladó el malestar que, en general, producen las comunicaciones de IATA por el tono impositivo de su redacción. A continuación, se planteó el rechazo más profundo a un cambio de criterio unilateral, anunciando estar en estudio los aspectos jurídicos en cuanto a la legalidad de solicitar varios avales para cubrir el mismo objetivo.

El Sr. Odelé manifestó que, en ningún momento, se había cambiado de criterio. IATA, no tiene margen de actuación para evitar que las Compañías Aéreas particularmente, establezcan avales, aún cuando no es partidaria de los mismos. El Sr. Odelé señaló que IATA desconoce tanto la existencia como el importe de estos avales, así como sus cuantías, salvo en casos concretos, en los que las Agencias se han puesto en contacto con ellos, los han estudiado y en algunos los han tenido en cuenta, rebajando el solicitado por IATA, circunstancia que estaban dispuestos a seguir realizando.

En cuando a las revisiones financieras, se rigen por un documento aprobado por el APJC en 1995, (Consejo Conjunto del Programa de Agencias) constituido paritariamente por Compañías Aéreas y Agencias de Viajes, y sigue siendo el único criterio que tienen. El mismo contiene los ratios a cumplir, los 50 días de garantía, etc...

Después del debate en el que se coincide en la necesidad de revisar y modificar los criterios financieros, se acordó:

- La creación de un pequeño Grupo de Trabajo que estudiara:
 - o La necesidad de los cambios.
 - o Aspectos que deben cambiar.
 - o La filosofía de los mismos
 - o Estudio de los ratios financieros.
 - o Revisión jurídica

- Reunión del APJC en la que en su caso, se aprobarían los nuevos criterios financieros

Además, se plantearon los siguientes temas:

- ADM'S basados en tarifas IATA: se expuso la excesiva penalización que están sufriendo las Agencias de Viajes por parte de alguna Compañía Aérea, cuando utilizan la tarifa IATA, tarifas prácticamente en desuso y posiblemente no legales, dado que son consensuadas por las Compañías Aéreas. Hecho este al que hay que encontrar solución.
- Requerimiento a las Agencias en impresos redactados exclusivamente en inglés. Se nos informó se están revisando, con el fin de que este tipo de documentos estén redactados en castellano.
- Atención personalizada a las Agencias de Viajes: Se manifestó la imposibilidad de contactar telefónicamente, así como la necesidad de establecer, por parte de IATA, un centro de atención a las Agencias con el fin de que éstas pudieran ser atendidas de una forma más personalizada y sobre todo que haya una persona responsable.

Nos informaron que en el portal se encuentran recogidas la mayoría de las preguntas más frecuentes, así como se pueden realizar las preguntas a info.es@iata.org, obteniéndose las respuestas prácticamente de forma inmediata. La vía de comunicación telefónica con horario de 9 a 12 h que trata de evitarse, ya que muchos de los temas implican cuestiones que es más conveniente contestar por otras vías de las que quede constancia de las respuestas facilitadas por IATA.

- El día 20 de octubre se reunió el Grupo de Trabajo de Asociaciones /Agencias de Viajes para la revisión de los criterios financieros exigidos por IATA, y en la que se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- **AVALES:**

Se definieron dos posibilidades en cuanto a la duplicidad de avales:

1º.- Exigir un único aval de IATA, eliminando así la exigencia de aval por parte de otras Compañías Aéreas.

2º.- Exigir el cumplimiento de la costumbre de rebajar la cuantía de los avales exigidos por otras compañías al total de IATA, como principio general del derecho.

Se entra en debate en el que participan todos los asistentes, acordándose mantener la segunda posibilidad, es decir, exigir el cumplimiento de la costumbre de rebajar la cuantía de los avales exigidos por otras compañías al total de IATA, como principio general del derecho.

Asimismo, se acordó exigir a IATA flexibilidad en las modificaciones trimestrales de los avales que están realizando, estableciendo un importe mínimo (6.000 €) para que esta modificación se realice, debido a los costes que ello conlleva para las Agencias (Notaria, etc...)

- **Exigir el mantenimiento de pago semanal como opción de la Agencia de Viajes.**
- En cuanto a los ***criterios financieros***, se aprueba que no se deben modificar los vigentes actualmente. No obstante, se acuerda apoyar a IATA en la petición realizada en la última reunión del APJC sobre los requisitos a exigir a las nuevas Agencias: como son:
 - Permiso de residencia y de trabajo del propietario.
 - Aval de 30.000 € durante los dos primeros años.

INTRUSISMO

Siguiendo la política de años anteriores, UNAV ha venido denunciando todos aquellos indicios de intrusismo, tanto en la Comunidad e Madrid como en otras.

Casos concretos en los que se ha intervenido:

SANDEMAN NEW
EUROPE TOURS
XTREMAVENTURA
ASOCIACIÓN CULTURAL HIJOS Y AMIGOS DE ALCALA
OCASO
HOLEGOLF

ACCIONES ASOCIATIVAS

CEIM (CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL INDEPENDIENTE DE MADRID)

Como miembro de pleno derecho de la Confederación, UNAV participa en diversas reuniones y encuentros relativos a asuntos relacionados con el sector de las Agencias de Viajes, destacando en el años 2009 los diversos referidos al sector del turismo en general, organizados por la sección correspondiente.

Los aspectos más importantes, de los que se ha dado oportuna y cumplida cuanta ha sido los referidos a

- Formación
- Financiación
- Seguridad en la ciudad e Madrid

Como en años precedentes, UNAV estuvo presente en la más importante feria internacional de turismo, con stand propio e independiente, así como con presencia en el de la Comunidad de Madrid.

Desde aquí se establecieron contactos y se dieron diversas informaciones a cuantos socios y colaboradores se acercaron por nuestro stand

En dicha feria pudimos contactar igualmente con proveedores y organizaciones interesadas en determinadas acciones promocionales a través de UNAV.

DATOS DE PARTICIPACIÓN DE FITUR 2007:

1.-Superficie de exposición:

a)Bruta (en m2): 200.000

b) Neta (en m2): 100.499

2.-Empresas expositoras: 13.530

3.- Titulares de stand: **874**

a)Área Nacional 491

b)Área Internacional 383

- Mayoristas/Tourop operadores 822

- Agencias de Viajes: 893

4.- Países/regiones participantes: **170**

5.- Profesionales participantes: **157.299**

a)Visitantes profesionales: 67.918

b)Expositores: 82.274

d)Periodistas: 8.333

6.- Público no profesional: (fin de semana) 98.518

PRENSA E IMAGEN

Como todos los años UNAV ha estado presente en los medios del sector, por sus intervenciones directas o indirectas en todo tipo de problemáticas y asuntos relacionados con los intereses de las Agencias de Viajes, cabiendo destacar algunas de estas noticias:

AGENTTRAVEL: Año 2009

- ✓ UNAV prevé que este año continúe la tendencia “a la baja” en el sector (15/01)
- ✓ UNAV hace un nuevo llamamiento a favor de la unidad asociativa para afrontar la crisis (10/02)
- ✓ UNAV reitera que las Agencias “online” no cumplen la normativa del precio final (24/02)
- ✓ UNAV insiste en la conveniencia de crear “listas blancas” de proveedores (03/03)
- ✓ FEA AV y UNAV analizan los programas de afiliación por posible intrusismo (25/03)
- ✓ UNAV reconoce que los primeros meses del año han sido “malos” (02/04)
- ✓ UNAV denuncia a la aseguradora Ocaso por intrusismo profesional (30/04)
- ✓ UNAV insta a los que están en contra de la unidad asociativa a que den la cara (05/05)
- ✓ Ocaso intenta parar la denuncia de UNAV por intrusismo profesional (25/05)
- ✓ Agencias IATA crean un grupo de trabajo para evitar duplicidad de avales (14/10)

HOSTELTUR: Año 2009

- ✓ UNAV acusa a British de “minar la venta a través de las Agencias de Viajes (27/02))
- ✓ UNAV defiende la elaboración de “listas blancas” de proveedores (03/03)
Hoteles y Agencias de Viajes elaboran un manifiesto a favor de la intermediación y la calidad de los descuentos (03/07)

NEXOTUR: Año 2009

- ✓ La crisis económica y la competencia desleal, dos de los temas sobre los que girará el Foro de UNAV, que se celebra hoy (24/02)
- ✓ UNAV destaca la ‘conveniencia de tener unas listas blancas de productos y proveedores’ (03/03)
- ✓ El próximo Congreso de UNAV retomará la creación de las denominadas listas blancas (06/03)
- ✓ Arranca el Congreso de UNAV, cuyo programa girará en torno a la incidencia de la crisis económica en el Sector Turístico **(23/04)**

- ✓ UNAV aboga por la unidad de las agencias y sus proveedores para superar la crisis económica (28/04)
- ✓ Después de la denuncia de UNAV a Ocaso por intrusismo, la aseguradora se muestra dispuesta a aclararlo (26/05)
- ✓ Los datos de Jesús Nuño sobre coyuntura en Congreso de UNAV se referían al Sector, no a Viajes El Corte Inglés **(28/05)**
- ✓ El presidente de UNAV calcula que hasta octubre las ventas de las agencias de viajes han caído cerca de un 35% **(18/12)**
- ✓

Además de estas y otras noticias, la Gerencia de UNAV ha sido requerida para la publicación de diversos artículos de opinión, que han sido reflejados en la prensa sectorial, de forma esporádica

En cuanto a la presencia de UNAV, hemos estado presentes en diversos foros, presentaciones y reuniones profesionales, aportando ideas y fórmulas de hacer frente a problemas sectoriales.

Nuevamente, durante todo este año, UNAV ha seguido abogando por la necesidad de la unidad, en cualquiera de sus formas, a fin de enfrentarse con los graves y numerosos problemas que afectan al sector.

FLASHES ENVIADOS

En año 2009 fueron enviado los siguientes Flashes Informativos:

En Enero: del 1.596 al 1.603
En Febrero: del 1.604 al 1.608
En Marzo: del 1.609 al 1.620
En Abril: del 1.621 al 1.632
En Mayo: del 1.633 al 1.641
En Junio: del 1.642 al 1.651
En Julio: del 1.652 al 1.658
En Agosto: del 1.659 al 1.662
En Septiembre: del 1.663 al 1.668
En Octubre: del 1.669 al 1.677
En Noviembre: del 1.678 al 1.684
En Diciembre: del 1.685 al 1.698

En todos ellos se trataron diversos temas relacionados con cuantos asuntos se estimaron de interés para todos nuestros asociados.

En nuestras oficinas disponemos de la pertinente información de cada uno, por si cualquier miembro de UNAV estuviera interesado en obtener algún dato.



PRESIDENCIA Y ORGANIZACIÓN DEL CONGRESO

- **COMITE DE HONOR:**

- Ilma. Sra. D^a M^a Angeles Muñoz
Alcaldesa de Marbella
- Ilmo. Sr. D. Luciano Alonso Alonso
Consejero de Turismo, Comercio y Deporte Junta de Andalucía
- Ilmo. Sr. D. Salvador Pendón Muñoz
Presidente del Patronato Provincial de Turismo de la Costa del Sol

- **PRESIDENTE CONGRESO:**

- D. José Luis Prieto
Presidente de UNAV

- **COMITÉ ORGANIZADOR:**

- D. José Luis Prieto
- D^a Natalia Frutos
- D. José Luis Barbero
- D. José Luis García Lozano
- D. José Luis Méndez
- D. Miguel Navarrete
- Patronato Provincial de Turismo de la Costa del Sol
- D. Ramón Buendía



Supone para mí un verdadero placer saludar y dar la bienvenida a todos los asistentes al congreso anual de la Unión de Agencias de Viajes (Unav) que se celebrará en nuestra ciudad del 23 al 26 de abril y que contará con la participación de un destacado número de profesionales del sector.

Creo sinceramente que la elección de Marbella para albergar la cita más importante de la asociación decana de las agencias de viajes en nuestro país es idónea ya que, sin duda, somos un marco de referencia incuestionable dentro del circuito turístico nacional e internacional.

La firme apuesta que Unav hace por el municipio con la organización de este evento es un motivo de satisfacción y evidencia que el turismo congresual en Marbella está experimentando un auge notable a pesar de la situación de crisis generalizada que afecta al panorama internacional.

En nombre de los ciudadanos de Marbella, deseo a todos los asistentes que tengan una grata estancia en nuestra ciudad. Espero que este foro de análisis sea fructífero y arroje conclusiones que incidan favorablemente en la evolución de un sector clave para el turismo como es el de las agencias de viajes. Recibid un cordial saludo.

M^a Ángeles Muñoz

Alcaldesa de Marbella



Bienvenidos al XII Congreso UNAV.

Nuestra tierra tiene el grato honor de volver a acoger este importante encuentro anual y de hacerlo, además, en un momento en el que la puesta en común, el análisis de estrategias y la mejora continua se vuelven imprescindibles para afianzar la fortaleza de las organizaciones turísticas.

Durante este último año, a los rápidos cambios experimentados por la demanda y la sensible y necesaria adaptación requerida a la oferta, se ha unido una compleja coyuntura económica y financiera que nos enfrenta a un nuevo reto que debemos superar.

A lo largo de más de 30 años, UNAV ha sabido acumular bagaje suficiente para afrontar este desafío desde la experiencia y el conocimiento. Un extraordinario recorrido que volverá a demostrar que el Todo es más que la suma de las partes, y que de la unión siempre se obtienen los mejores resultados.

Sabemos que ante mayores dificultades solo cabe desarrollar mayores esfuerzos, por lo que el compromiso de los profesionales turísticos debe pasar obligatoriamente por perseguir, a través del trabajo compartido y la colaboración, la meta común de rentabilidad y eficiencia.

Aprovechen por tanto el interesante programa propuesto para esta jornada y no dejen pasar la oportunidad que nos ofrece la situación para mejorar y salir fortalecidos. Y como no, aprovechen también su estancia para descubrir o recordar la Costa del Sol, un gran destino -moderno y competitivo- que ofrece calidad y variedad suficientes para colmar las más altas expectativas de cualquier visitante y donde, como siempre, estaremos encantados de recibirles.

Bienvenidos a Andalucía.

Luciano Alonso Alonso

Consejero de Turismo, Comercio y Deporte Junta de Andalucía



“Acción y constancia” era el lema elegido por la Unión de Agencias de Viajes Nacional para el Congreso que tuvo lugar en Marbella en 1999. Ya por entonces el turismo se posicionaba en el ranking de los principales factores de desarrollo en nuestra provincia, un elemento que, precisamente con acción y constancia, ha posibilitado la consolidación de la Costa del Sol en particular y la provincia de Málaga en general, como un destino de primer orden a nivel nacional e internacional.

Considero de gran importancia la celebración de este tipo de congresos que sirven como instrumento de análisis objetivo del sector y de necesaria reflexión para abordar el futuro con perspectiva. Asimismo valoro muy positivamente la unidad asociativa sectorial, en este caso de agencias de viajes, por la unión y la fuerza que confieren a las iniciativas que como grupo vienen poniendo en marcha, mucho más eficaces que las de carácter individual.

Como representante de un territorio dotado de unas cualidades únicas de cara al sector turístico quiero mostrar mi complacencia con la celebración en Marbella del Congreso Anual de la UNAV, así como ofreceremos todo mi apoyo como presidente del Patronato Provincial de Turismo de la Costa del Sol, una entidad que viene colaborando con esta iniciativa a nivel nacional desde mucho tiempo atrás.

Pese a los tiempos que corren, difíciles de afrontar para muchos otros sectores, el turismo malagueño ha demostrado su buena salud y su afianzamiento. El fortalecimiento de la marca “Costa del Sol” y la diferenciación basada en una imagen de calidad, autenticidad y diversidad son algunos de los objetivos que nos marcamos y con los que pretendemos defender, mantener y mejorar una posición de liderazgo trabajada con la acción y constancia de las que hablaba al principio.

Ser colaboradores en este congreso significa para mí hacer partícipe a la provincia del debate actual a nivel nacional en torno a un asunto que nos repercute y nos interesa por lo que supone la industria del turismo en nuestro territorio. Y como ante los posibles problemas sólo contemplo el camino de buscar soluciones, no hay nada mejor que conocer de primera mano lo que está pasando e intentar prever lo que pueda pasar.

Por ello, quiero que estas líneas sirvan de bienvenida a todos los congresistas, con mi deseo de que vuestra estancia en la provincia de Málaga sea agradable y fructífera.

Salvador Pendón Muñoz

Presidente del Patronato Provincial de Turismo de la Costa del Sol



Estimados asociados, colaboradores y amigos:

Es para mi un extraordinario placer presentaros nuestro XII Congreso en un lugar tan grato, atractivo y hospitalario, como la Costa del Sol.

En unos momentos verdaderamente inquietantes, dada la situación económica mundial y sin ser ajeno a ésta, el turismo demuestra ser un sector firme, que se defiende, como ningún otro, en circunstancias tan turbulentas.

Nuestro Congreso, en este año, no podía hacer oídos sordos a las perspectivas que afectan al mercado y hemos sido especialmente minuciosos al elegir el contenido de las ponencias, toda vez, que reflejan determinadas problemáticas de nuestro negocio, que es necesario abordar y ningún foro más adecuado como el que brinda el Congreso de UNAV.

Como siempre, deseo, desde éstas líneas, agradecer a nuestros colaboradores e instituciones locales su ilusionada participación, factor decisivo en el desarrollo de nuestro Congreso.

José Luis Prieto Otero

Presidente UNAV

Presidente de UNAV

PROGRAMA

Jueves 23 de Abril

Llegada a Málaga, estación del AVE.

Traslado al Hotel Guadalmina, desde la estación de AVE a las 17,25 h. (para llegadas de AVE 02142.- 14,35 – 17,15) (para otras llegadas los traslados al hotel son por medios propios).

Check-in.

20:15 h. Traslado para el Cóctel-Cena de Bienvenida e Inauguración del XII Congreso de UNAV, en el Cortijo Miraflores, ofrecido por el Ayuntamiento de Marbella.

Alojamiento.

Inauguración oficial del Congreso por parte de las autoridades presentes del Ayuntamiento de Marbella, Patronato Provincial de Turismo de la Costa del Sol, Junta de Andalucía y Presidente de UNAV.





Desayuno en el hotel.

09:00 has. .Apertura de las sesiones de trabajo, que se llevarán a cabo en el propio Hotel Guadalmina.

10:00 has. .Salida del grupo de acompañantes para la visita de medio día de duración por la parte histórica de la ciudad y Puerto Banús.

SESIONES DE TRABAJO

“El Sector de las Agencias de Viajes ante la Crisis”

09:00 has. .Apertura por parte del Presidente de UNAV, quién hará una breve reflexión sobre los temas tratados en el Congreso de 2008.

09:10 has. .Intervención de representantes del Ayuntamiento, Patronato Provincial de Turismo de la Costa del Sol y Junta de Andalucía-Turismo Andaluz.

09:30 has. .Presentación de la nueva página Web de UNAV por parte de PIPELINE.

09:40 has. .Conferencia del eminente Profesor Doménech Biosca. Licenciado en Ciencias Empresariales y Master ESADE, periodista y escritor de turismo, Presidente de la Asociación de Expertos en Turismo y de Directivos de Empresas Turísticas, responsable de Planes de Calidad, Formación, Dinamización y Excelencia. Desarrollará, de forma participativa, los temas que abajo se expresan, para provocar que cada asistente se convierta en protagonista de las soluciones útiles para su empresa:

- a. Que está pasando, porque está pasando y que seguirá pasando.
- b. Cuales son las nuevas oportunidades.
- c. Del cuando acabará la crisis al como acabar con nuestra crisis: 13 propuestas.
- d. La gestión del tiempo y la prioridades en época de turbulencias.
- e. La gestión de las desviaciones y la tolerancia “0”.
- f. Trabajar en red.



10:40 has. .Coffe break.

11:00 has. MESA REDONDA : “Unidos ante la crisis”. Intervendrán:

- Transportistas y GDS´s.
 - D. Álvaro Delgado Responsable Nacional AA.VV. y TTOO IBERIA L.A.E.
 - D. Víctor Bañares Director Distribución, Servicios Comerciales RENFE.
 - D. Ramón Sánchez Director Comercial AMADEUS.
 - D. Matias Sabaté Sales Manager TRAVELPORT.
 - Moderador: D. José Luis Prieto Presidente UNAV.

DEBATE

12:00 has. MESA REDONDA:

- Mayoristas:
 - D. Nicolás Pérez-Domper Director General Seven Travel NetWork ORIZONIA.
 - D. Luis Mata Subdirector General TRAVELPLAN.
 - D. Javier Castillo Director General SOLTOUR.
 - D. Bernardo Echevarria Director General COSTA CRUCEROS.
 - D^a Matilde Torres Directora General CATAI TOURS.
- Distribuidores:
 - Ponencia de D. Jesús Nuño Director General V. EL CORTE INGLES.
 - D. Agustín Lamana Presidente AGRUPA.
 - D. Juan José Oliván Presidente GRUPO AIRMET.
 - Moderador: D. José Luis Ramil Director General GRUPO UNIDA.
- Asesor legal de UNAV
 - D. Alberto Cejo Publicidad y “precio final”. Intrusismo y competencia desleal.

12:30 has. DEBATE



FIN DE LAS SESIONES DE TRABAJO

14:30 Has. Almuerzo Buffet, para todo el conjunto de congresistas, acompañantes e invitados en el propio Hotel Guadalmina.

CENA DE GALA DE CLAUSURA DE XII CONGRESO UNAV



20:30 has Recogida de congresistas y acompañantes para salir hacia “KEMPINSKI HOTEL BAHÍA ESTEPONA” con un diseño que mezcla el estilo árabe y el andaluz situado a las afueras de Estepona.

Cóctel, y a continuación cena de gala. A los postres, se llevará a cabo, como es habitual, el cierre oficial con el siguiente protocolo:

- Lectura de conclusiones de las sesiones de trabajo.
- Entrega de reconocimientos a colaboradores y “sponsors”.
- Clausura oficial del XII Congreso de UNAV.



Traslado al hotel.

Alojamiento.

Sábado, 25 Abril. Desayuno en el hotel.

09:00 has. Recogida en el hotel y salida para realizar una excursión turística a NERJA, donde podremos admirar las magnificas Cuevas, un espectáculo de belleza incomparable.



14:30 has. Almuerzo en la playa, en el Merendero El Moreno.
Noche libre.
Alojamiento.

Domingo, 26 Abril. Desayuno en el hotel.

Check out.

12:30 has. Traslado desde el Hotel a la estación de RENFE, para la salida del AVE 02143 de las 14,00 h., para otras salidas los participantes deberán hacer el traslado por sus propios medios.

FIN DEL XII CONGRESO UNAV 2009

PROGRAMA ACOMPAÑANTES

Viernes, 24 Abril

Visita de medio día por Marbella



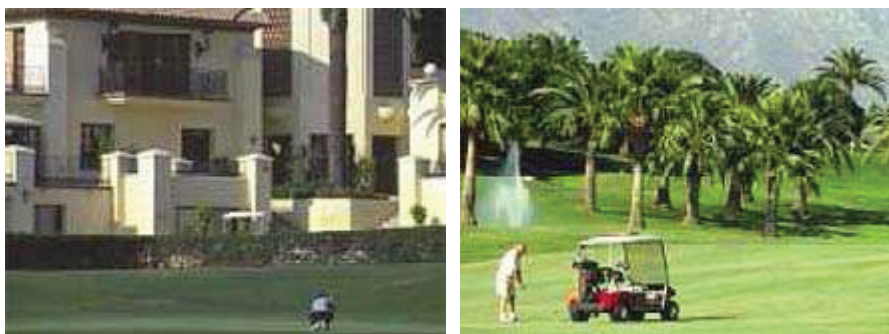
10:00 has. Salida del grupo de acompañantes para visita turística guiada, de medio día de duración, por la parte histórica de la ciudad, asentada en una hermosa bahía, cobija bellos rincones de sabor típicamente andaluz, y por Puerto Banus, uno de los principales focos de atracción turística del municipio, alberga una exclusiva zona de ocio dentro de las excelentes instalaciones de su puerto deportivo.

14:30has. Almuerzo Buffet conjuntamente con los congresistas, acompañantes e invitados en el propio Hotel Guadalmina.

Inauguración oficial del Congreso por parte del, Presidente del Patronato de Turismo de la Costa del Sol, Ayuntamiento de Marbella y Presidente de UNAV.
Alojamiento.

PROGRAMA PRE-CONGRESO

Torneo de Golf en el Club de Golf Los Naranjos
Plaza Cibeles, s/n.- Nueva Andalucía



Miércoles, 22 Abril

Llegada libre a Guadalmina. Check-in en el Hotel.
Cena Libre.
Alojamiento.

Jueves, 23 Abril

Desayuno en el hotel.

07:45 has. .Traslado al campo de golf.

08:15 has. Celebración del Torneo de Golf.

08:45 has. Tee time.

Almuerzo en el club.

Entrega de premios.

Por la tarde regreso al hotel. Tiempo libre, hasta el momento de unírnos al resto de los participantes en el Cóctel Cena.

ENTIDADES COLABORADORAS



MIEMBROS
ADHERIDOS



Copyright © 2000-2010 Pipeline Software / UNAV. Web desarrollada por Pipeline Software.

CONCLUSIONES XII CONGRESO UNAV 2.009 **GUADALMINA-MARBELLA**

1. Los transportistas deben hacerse eco de la demanda generalizada del Sector, en cuanto a una mayor potenciación y apoyo comercial al canal de las Agencias de Viajes, por considerar que este es el medio natural de distribución de cualquier producto turístico, resulta un buen ejemplo a imitar la política publicitaria de Sol-Melia.
2. La formación ha de ser una constante preferente para la Agencias de Viajes, en este sentido, UNAV, reivindica la necesidad de que los empresarios, a través de sus asociaciones, intervengan de manera activa en la confección de los programas de estudios en la carrera de Turismo y en cualquier otro plan de formación de Agentes de Viajes.
3. UNAV recomienda, de manera enérgica, a todos sus asociados, llevar a cabo el máximo esfuerzo a su alcance para incorporar sus empresas a las últimas innovaciones tecnológicas, formando a sus plantillas en el uso eficiente de las mismas.
4. UNAV se ratifica en la necesidad, cada vez más urgente, de alcanzar la tan avisada vertebración asociativa, lanzando desde aquí, nuevamente, su oferta de trabajo y de diálogo con el resto de asociaciones.
5. Volver a estudiar, junto con los Grupos de Gestión, la posible creación de las "Listas Blancas" que divulguen la imagen de aquellos proveedores y prestatarios de productos turísticos que más se distinguen por la calidad del servicio y el apoyo comercial al sector de las Agencias de Viajes.
6. UNAV presentará su asesoramiento en materia de normativa legal, en cuanto a la correcta publicación del precio final al cliente, en evitación de que se produzcan incumplimientos de las normas vigentes, que, a su vez pueden ser actuaciones de competencia desleal.
7. UNAV constata que la Costa del Sol y Marbella en particular, constituyen un destino de primer nivel, profundamente recomendable, tanto para el mercado internacional como para el nacional, como destino vacacional o como destino de incentivos.

RELACIÓN DE ASOCIADOS

GRUPOS

AIRMET
CYBAS

STAR VIAJES
UNIDA

AGENCIAS DE VIAJES

2000
A TASTE OF SPAIN TRAVELS, S. L.
ACUARELA
AIRBUS
ALOMEM, S.L.
ANGALIA TOUR OPERADOR
ARAQUE
ARENAS
ARISTA
ARIZONA
ARPA
ATENEO
AVIATOUR
AZOR CENTRO
BALIBER
BIOTOUR
CAMP
CATAI
CELLAR TOURS
CEMO / TROTAMUNDOS
CENTURY - INCOMING, S.L.
CLUB ARTE Y CULTURA
COLUMBIA
COMETA
CREATUR
CRUCEMAR CRUCEROS
DESTINIA-GLOBAL RESERVAS
DESTINO/TRAVELIDER
DOLPHINS TRAVEL
DUBLIN
EBOOKERS
EJECUTIVO
EL CORTE INGLES
ELIGE TU VIAJE
EMERTRAVEL, S.A.
ESCORIAL
EUROPA MUNDO VACACIONES
EVASION
EXCELENCIA
GETOUR
GOLFSPAIN TOURS
GRAN CHINA
GRASS ROOTS VIAJES Y EVENTOS, S.L.
GRECOTOUR
GULLIVER'S TRAVEL ASSOCIATES, S.A.
HELICE
HIMALAYA
IA VIAJES
ICU
IGUAZU
INOVA
INTERNACIONALES PRISMA
INTERNATIONAL QUETZAL TOURS, S.L.
ITACA
IXION TRAVEL

JTB VIAJES SPAIN S.A.
JUCAR / GENERAL TOURS
KARISMA
KUONI TOURS
L4 VIAJES
MADE FOR SPAIN, S.A.
MANJON
MAPA PLUS
MAPA TOURS
MAS AMERICA, TOUR OPERADOR
METRO
MILENIO TOURS
MILLAN TRAVEL
MONDEL
MSC CRUCEROS
MTZ, DESTINATION MANAGEMENT COMPANY
MUCHOVIAJE
MUNVIAJE
N.L. VIAJES
N.Q. TRAVEL
NOBEL
OLYMPIA MADRID, S.A.
OMEGA PLUS, S.L.
PANAVISION
PEGASUS-PEGATUR, S.A.
PERFECT DAY TRAVEL BUSSINES
PLEAMAR
POLVANI
PROTEL/BANCOTEL
PROVIAS
PROXIMO ORIENTE
RURALIA-MARKETING Y TURISMO RURAL
RUSTICAE VIAJES, S.L.
RUTAS DE VINO
SELASI
SET VIAJES, S.L.
SIASA
SINOWIND
SPACE TRAVEL / PORTUGAL TOURS
SPECIAL TOURS
SURLAND
TAJO
TALONOTEL
TEAM 3
TIERRA VIVA
TIJE - TURISMO INDEPENDIENTE PARA JOVENES
Y ESTUDIANTES
TORRE VIAJES
TOURALP TRAVEL, S.A.
TOURHISPAN
TRANSHOTEL CENTRAL DE RESERVAS, S.L.
TRANSIBERICA
TRANSRUTAS
TRAVELLING CONSULTANTS
TUR CONGRES

TURISMO Y PEREGRINACIONES 2000
TURYOCCIO
UPPER CLASS, S.L.
VIAJES Y VACACIONES RIO TAJO

WIN TRAVEL
ZAFIRO
ZEPPELIN

ADHERIDOS

AMADEUS ESPAÑA
CORIS ASISTENCIA S.L
GRUPO IRIS
GRUPO SOL-MELIA
IBERIA
LAS ROZAS VILLAGE
NATIONAL ATESA

PATRONATO DE TURISMO DE CORDOBA
PIPELINE SOFTWARE 2000
SEGURTOUR
TAEDS - CORREDURIA
TRAVELPORT
WINTERTHUR-SARTORIO

Agencias del Grupo Plantour:

7 MILLAS
ALEGRE
ALEJANDRIA
ALELLA
ATAB
ATHYAR-ALBATROS
AZUL
CALIMA
CAMPS
CORVETA
DE LA GUARDIA
DR. FLY PROMOTORA DE VIAJES
DR. TRAVEL
DRAMAR
EMIMON
ENJOY EBRE
ESTRELLA DEL SUR
EUROVIAJES 2007
EXTERNA VIAJES Y NEGOCIOS
FOU POR VIAJAR
ISLA NORTE
JAVA
LLEIDA
LOYOLA LOPEZ BLANCO
MANABI
MARCAMAR TRAVEL
MANCHATOUR
MUNDISALT
MUNDO PARAISO
OLCARI
OLID VIAJES
OMVESA
SANDA
TAJ MAHAL, C.B.
TRAM
TRIPLE TOURS
TULUM
TWINGA
TYMORA
VELASCO
VIATEMPO CARTAGENA
VILACOR
XATIVA

CIERRE

Al cierre de la presente memoria es un verdadero orgullo desde aquí hacer especial mención a los Asociados de UNAV que a continuación se relacionan, sin cuya generosidad y espíritu asociativo, en forma alguna hubiera sido posible el desarrollo de la profusa actividad realizada en el ejercicio 2009. Tal agradecimiento lo hacemos extensivo a todos los que forman y formaron parte del Consejo Directivo de nuestra Asociación.

D. JOSE LUIS PRIETO OTERO	D ^a MATILDE TORRES MANZANARES
D. JOSE GORDO MARTINEZ	D ^a INMACULADA MORENO MORENO
D. JUAN JOSE OLIVAN	D. JESUS CALLEJA GIL
D. JOSE LUIS MENDEZ ALVAREZ	D. MANUEL SOLANS ESCARIO
D ^a ANA ROMERO MUÑOZ	D. AGUSTIN LAMANA MARIN.
D. FELIPE CAÑIZARES CHAVES	D. MÁXIMO VILLEGAS FONTELA
D. JESUS NUÑO DE LA ROSA	D. VICENTE GARCIA DIAZ
D ^a NATALIA FRUTOS RUIZ	D. MIGUEL NAVARRETE VEGA
D. JOSE LUIS BARBERO	D. JOSE LUIS RAMIL ALIA
D. RAMÓN BUENDÍA PERONA	D. JOSE LUIS GARCIA LOZANO
D. JOAQUIN INFANTE	D. ALBERTO CEJO PEREZ

Secretarias:

Dña. Dolores González Fernández y Dña.. M^a. Luisa Parrondo Rodríguez

No podemos dejar pasar la ocasión de trasladar nuestro profundo agradecimiento a la labor realizada por D. Joaquín Infante y Núñez de Prado, quién a lo largo de su trayectoria profesional ha dado muestras sobradas de su capacidad y dedicación y sin cuya presencia todos estos años no se podría entender el camino recorrido por la Unión de Agencias de Viajes.

Del mismo modo, queremos terminar expresando nuestro explícito agradecimiento a los medios de comunicación del Sector y especialmente al equipo humano de la Asociación por su esfuerzo y colaboración permanente.