

1086

RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Número 61».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Número 61» (código de Convenio número 9008312), que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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, 15 de diciembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FREMAP, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL NÚMERO 61», QUE SE SUSCRIBE ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Número 61». Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquéllas otras que puedan resultar excluidas en virtud de lo establecido por el Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en toda España, en sus propios términos y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1999.

Artículo 4. *Vigencia.*

La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2001.

Al finalizar el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año siempre que no se denuncie, en forma fehaciente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Compensación y absorción de mejoras.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la empre-

sa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Igualmente, las condiciones resultantes de este Convenio son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, Convenio de rango superior o pactos puedan establecerse en el futuro, respetando los mínimos de derecho necesario.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste quedaría anulado, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido total.

Artículo 7. *Capacidad organizativa.*

La organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la empresa.

Sobre esta materia, los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias y facultades reconocidas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Productividad y absentismo.*

Los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, conscientes de la incidencia que la productividad y el absentismo del personal tienen en los resultados finales de la entidad, se comprometen en la consecución de una mejora progresiva y permanente de estos índices.

Artículo 9. *Comisión Mixta.*

Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes de la empresa designados por la Dirección y tres representantes de los trabajadores, miembros de la Comisión negociadora.

Para la validez de los acuerdos de la Comisión Mixta se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

La Comisión Mixta estudiará obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que posteriormente, y conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que procedan.

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta.

Los miembros de la representación de los trabajadores dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión Mixta.

Artículo 10. *Proporcionalización de condiciones económicas y laborales.*

Cuando se realice una jornada inferior a la máxima prevista en este Convenio, todas las condiciones económicas y laborales del mismo se adaptarán también proporcionalmente a la jornada realizada.

CAPÍTULO II

Modificaciones al Convenio General de Seguros

Artículo 11.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen su voluntad de regular sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (en adelante CGS), introduciendo las siguientes modificaciones:

A) En materia de jornada laboral:

1. Se establece una jornada anual de mil setecientos cuarenta y tres horas de trabajo, vinculado a lo establecido en la disposición transitoria segunda. Este número de horas podrá ser exigido por la empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos, el descanso de veinte minutos previsto para los empleados de jornada completa, las causas de suspensión del contrato de trabajo o cualquier otro que se prevea en el CGS o en la legislación vigente.

El personal que hubiera sido contratado, o lo sea en el futuro, con jornada anual diferente a la indicada, se atenderá, en todo caso, al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

Para los empleados con jornada anual inferior a la aquí estipulada, el cómputo anual de horas será el que resulte de multiplicar el coeficiente 44,69 por su jornada semanal.

Los horarios de ocho a quince horas, de quince a veintidós horas, de veintidós a ocho horas, de ocho a dieciséis treinta horas y otros que se vinieran realizando en la actualidad, se respetarán en sus mismos términos, sin perjuicio de acuerdos individuales, cláusulas particulares de los contratos o circunstancias previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que justifiquen una modificación.

2. Los días de ajuste horario que se generan en los calendarios anuales de los empleados del centro de rehabilitación de Majadahonda y, en su caso, de otros centros de trabajo, se disfrutará acumulados a los días de vacaciones y sujetos al mismo régimen de éstas; así, la suma total de vacaciones más días de ajuste horario se podrá fraccionar hasta un máximo de tres períodos.

3. Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar en el reloj de control o, en su defecto, firmar en la hoja existente con el mismo fin, a la entrada y salida del trabajo.

4. El personal que, por razón de las funciones que desempeña, esté obligado a trabajar en alguno de los siguientes días: Año Nuevo, Epifanía del Señor, Viernes Santo, Fiesta del Trabajo, Fiesta Nacional de España, Día de la Constitución Española, Inmaculada Concepción, Natividad del Señor, 24 ó 31 de diciembre, percibirá un suplemento de 10.225 pesetas por jornada trabajada, sobre su retribución bruta ordinaria o, a su elección, lo compensará con tiempo de descanso.

Para la cobertura de los festivos, la empresa se compromete a ofrecerlos primeramente a los empleados que deseen realizarlos. Si el número de éstos no fuera suficiente, buscaría fórmulas alternativas que permitan la organización de los diferentes centros. No obstante, si lo anterior no fuera posible, la empresa designará al empleado que obligatoriamente deba cubrir el servicio.

B) En materia de vacaciones: Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de treinta y dos días naturales de vacaciones (vinculado a lo establecido en la disposición transitoria segunda) que podrá fraccionar hasta en tres períodos, previo acuerdo con la empresa y siempre que se cumpla la jornada anual de cada empleado dentro de su horario ordinario de trabajo.

El personal que trabaje consecutivamente de lunes a viernes podrá optar por veintitrés días laborables, en idénticas condiciones que en el supuesto anterior y con idéntica vinculación.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, al personal que no haga uso del derecho a fraccionar el período vacacional, no se le exigirá el cumplimiento de la jornada anual de Convenio, si por causa exclusiva de la aplicación de dicho período vacacional no alcanzara a cubrir la jornada anual establecida.

Continúa vigente el principio de que las vacaciones se deberán disfrutar siempre dentro del año natural al que correspondan.

C) En materia de excedencias: El plazo de excedencia que recoge el artículo 59.5 del CGS se entenderá referido en «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social», a un plazo no menor a un año ni mayor a cinco años.

Durante el período que dure la excedencia, la empresa reservará un puesto de trabajo de su nivel en el mismo centro de trabajo a los empleados adscritos a los niveles 5, 6, 7 y 8.

D) En materia de asimilación económica a la categoría superior por antigüedad: La regulación transitoria que el CGS prevé hasta el año 1999 para este complemento se hará extensiva en «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social», al personal que estuviera en curso de adquisición del mismo en virtud del artículo 27 del anterior Convenio Colectivo de «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social», cuando establecía que «las mismas condiciones regirán para la asimilación de los Oficiales de Oficio a Oficiales de primera; Auxiliares de Clínica, Mozos Sanitarios, Auxiliares Especializados y Camareros a la

categoría de Oficial de segunda; del personal de Lavandería, Costura y Plancha, Ayudantes de Cocina, Comedor y Cafetería, Jardineros y Ayudantes de Oficio y personal de limpieza, para la asimilación a la categoría de Oficial de Oficio, y para los Vigilantes en la asimilación a la categoría de Conserje.

E) En materia de seguro de vida: La empresa otorga a su exclusivo cargo, a los empleados en activo o con contrato de trabajo suspendido por alguna causa que establezca el derecho al salario, prestación sustitutoria o prestación económica de la Seguridad Social, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total o superior, por un capital de 3.210.000 pesetas, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental.

La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, exclusivamente para caso de muerte, hasta que cumplan setenta y siete años de edad y siempre que existan beneficiarios legales o designados por el interesado.

La empresa garantiza la percepción del capital asegurado durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

F) En materia de jubilación:

1. La mensualidad que regula el artículo 63.B)2 del CGS alcanzará en «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social» el importe de la mensualidad bruta ordinaria que viniere percibiendo el empleado en el momento de su jubilación.

Las mismas condiciones que regula el CGS para quien se jubile a los sesenta y cinco años se aplicarán a todo el personal que solicite la jubilación anticipada a partir de los sesenta años, dentro del mes en que los cumpla, para los que, además, se establece la siguiente escala de percepciones, en función de la edad:

Sesenta años: 5.000.000 de pesetas.

Sesenta y un años: 4.000.000 de pesetas.

Sesenta y dos años: 3.000.000 de pesetas.

Sesenta y tres años: 2.000.000 de pesetas.

Si el empleado se jubilara con posterioridad al mes en que cumpla los años, se le abonará, como capital principal, la indemnización correspondiente al tramo de edad siguiente, más un doceavo de la diferencia entre la indemnización de éste y la del anterior, por cada mes que le falte para cumplir la edad a la que obedece el capital principal. Si la jubilación tuviera lugar el día 15 del mes o con posterioridad, se entenderá producida, a estos efectos, el día 1 del mes siguiente.

2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá llevarse a cabo la jubilación al cumplir éste los sesenta y cuatro años de edad en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposiciones posteriores que lo complementen o modifiquen.

G) En materia de abono especial al personal jubilado o inválido: La empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez permanente total, o superior, la cantidad de 66.000 pesetas el 14 de mayo y la misma cantidad con motivo de las fiestas de Navidad.

H) En materia de gastos de locomoción, desplazamientos y dietas.

1. Cuando algún empleado, de acuerdo con la empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad que se especifica, según la empresa le abone o no el importe del seguro de dicho vehículo:

Con abono del seguro: 34 pesetas.

Sin abono del seguro: 39 pesetas.

En el caso de que varíe sustancialmente el precio de alguno de los componentes tenidos en cuenta para establecer el precio del kilómetro, la Comisión Mixta procederá a la fijación de las nuevas cantidades a percibir.

La empresa costeará el seguro del vehículo a todo empleado que, con su expresa autorización, realice anualmente un número mínimo de 10.000 kilómetros por gestiones de empresa o realice más del 50 por 100 de los kilómetros totales de su vehículo para gestiones de empresa siempre que estos últimos alcancen los 7.000 kilómetros.

En todo caso, la empresa abonará dicho seguro, contra entrega de los justificantes oportunos, hasta un máximo de 295.000 pesetas. La cantidad abonada por este concepto será proporcional al tiempo de permanencia del empleado en la entidad, dentro de cada ejercicio.

2. La empresa pagará todos los gastos superiores a 300 pesetas que, debidamente justificados, se produzcan como consecuencia de desplazamientos encomendados por ella por razón de trabajo. Para compensar

los gastos de inferior cuantía a la indicada, que pudieran producirse, se abonará además una dieta de 1.580 pesetas, si se pernocta fuera del domicilio habitual por este motivo, y de 790 pesetas por cada día, en caso de no ser necesaria esta circunstancia. En todo caso, estas dietas sólo se abonarán en desplazamientos a provincia diferente a la que corresponda el centro de trabajo al que el empleado figure adscrito, o en aquellos otros en que la distancia al punto de destino sea superior a 100 kilómetros.

I) En cuanto al día del seguro: La festividad del Seguro se disfrutará el día que el empleado desee, siempre que exista acuerdo previo con la Dirección de la empresa, en orden al buen servicio, y sujeto al régimen de vacaciones, atendiendo especialmente a los porcentajes de presencia de los empleados en el centro de trabajo.

En el supuesto de que el día del seguro coincidiese con día no laborable, según el calendario individual de cada empleado, no tendrá éste derecho a disfrutarlo en ningún otro día alternativo.

J) En materia de permisos:

a) Sustituyendo al permiso regulado en el CGS, el empleado varón, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por nacimiento de un hijo, dos días laborables, ampliables a tres si el parto tiene lugar fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

b) Además de los permisos regulados en el CGS, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo en los siguientes casos:

Con derecho a remuneración:

Por boda de un hijo: El día de la celebración de la boda.

Con motivo de exámenes para empleados que estén matriculados en estudios oficiales, se concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo, con tiempo suficiente para asistir a los mismos.

Las trabajadoras, por cuidado de cada hijo menor de nueve meses (tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción), tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho período podrá ser acumulado en días laborables (trece días). La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

El empleado que precise acudir a consulta médica, sea del sistema público o privada, lo hará libremente y sin merma de su retribución (sin reconducirla a asuntos propios), por el tiempo necesario, siempre que aporte el oportuno justificante y sobre la base de la buena fe, en el sentido de que el empleado procurará que dicha consulta se produzca fuera de las horas de trabajo.

Sin derecho a remuneración:

Para resolver asuntos propios por un plazo no superior a seis meses, ampliables a nueve cuando el motivo sea para la realización de un curso académico completo. La empresa podrá conceder este permiso siempre que el servicio quede satisfactoriamente cubierto; en caso de discrepancia, se podrá solicitar informe de los correspondientes representantes de los trabajadores.

Para solicitar este permiso será precisa una antigüedad de al menos un año en la empresa y no se podrá solicitar un nuevo permiso hasta transcurridos dos años de la terminación del anterior.

CAPÍTULO III

Remuneraciones

Artículo 12. *Incremento individual.*

A) Condiciones para el año 1999: Para la generalidad de los empleados se garantiza un incremento del 2,1 por 100 sobre la retribución bruta del año 1998 (columna 21 del presupuesto individual de haberes), con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 12 del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100. La empresa, cuando concurran circunstancias excepcionales, que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del «complemento voluntario», pero respetando, en todo caso, los incrementos que correspondan a los conceptos reglamentarios.

B) Condiciones para los años 2000 y 2001: Para los años 2000 y 2001 se garantiza para la generalidad de los empleados un incremento sobre

la retribución bruta del año anterior (columna 21 del presupuesto individual de haberes) del 115 por 100 de la inflación prevista para esos años, con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 12 del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100. La empresa, cuando concurran circunstancias excepcionales, que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del «complemento voluntario», pero respetando, en todo caso, los incrementos que correspondan a los conceptos reglamentarios.

Para los años 2000 y 2001 la cuantía económica de la acción social se incrementará en un 3 por 100 en los términos habituales.

Artículo 13. *Sueldo mínimo de Convenio.*

1. Se establece el sueldo mínimo de Convenio que figura en el anexo I para cada grupo y nivel.

Dicho sueldo está compuesto por el sueldo base fijado en el CGS, vigente en cada momento, y el complemento salarial de «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».

2. Además de los conceptos retributivos señalados en el apartado anterior, únicamente se mantendrán vigentes el complemento de adaptación individualizado, cuando proceda, y el complemento por experiencia, regulados en el CGS. A este complemento de adaptación individualizado le serán aplicables las normas que para él establece el CGS, siendo además compensable y absorbible, hasta donde alcance, por la mejora de los sueldos de tabla que experimente el Convenio de «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».

3. Es expresamente aplicable lo previsto en el artículo 5 del presente Convenio a todos los conceptos de los apartados anteriores.

Artículo 14. *Fórmulas de cobro.*

Los empleados que vinieran percibiendo sus retribuciones brutas anuales en 15 ó 17 pagas, podrán optar por percibir las en 14 pagas, prorrateándose las de participación en primas y la extra de octubre en los doce meses del año, bien entendido que cuando cualquier disposición legal o convencional haga referencia a mensualidades ordinarias, se entenderán referidas a las correspondientes al sistema de 17 pagas previsto en el Convenio general del sector.

Artículo 15. *Plus por cumplimiento de jornada y horario.*

1. Se establece este plus para todos los empleados que estén presentes en el centro en que desarrollen su trabajo, en jornada completa efectivamente realizada y registren su entrada con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno.

2. La cuantía de este plus se fija en 9.270 pesetas brutas mensuales, siempre que se cumplan las condiciones anteriores. Por cada día en que no se genere el derecho al plus, se deducirá la cantidad de 375 pesetas brutas. Existirá derecho al plus en los siguientes casos: Inasistencia e interrupciones ocasionadas por vacaciones, misiones encargadas por la empresa, cumplimiento de deberes públicos o sindicales legalmente establecidos y cuando, excepcionalmente, se doble un turno.

Asimismo, se devengará este plus en los casos de incapacidad temporal, cuando ésta sea superior a quince días, abonándose el plus a partir del decimosexto día.

CAPÍTULO IV

Acción Social

Artículo 16. *Premio por permanencia en el servicio a la empresa.*

Se establece un premio, por una sola vez, para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la empresa, de 190.000 pesetas brutas y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo, percibirán 42.000 pesetas brutas en un solo pago. Asimismo, los empleados que cumplan cincuenta años de permanencia efectiva al servicio de la empresa recibirán 375.000 pesetas brutas.

Artículo 17. *Nupcialidad, natalidad y adopción.*

Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

Por nupcialidad, 43.000 pesetas brutas.

Por nacimiento de cada hijo o por la adopción de un menor de siete años, 27.000 pesetas brutas.

Artículo 18. *Abono especial por fallecimiento.*

Los derechohabientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad bruta ordinaria y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio; las cantidades mínimas serán de 310.000 pesetas o 950.000 pesetas, respectivamente.

Artículo 19. *Subvenciones por estudios de empleados y familiares discapacitados.*

1. Se aplicarán para gastos de matrículas, libros, etc., debidamente justificados, de estudios orientados a la formación profesional de los empleados, debiendo demostrar un aprovechamiento en su realización, para lo cual será necesario haber aprobado como mínimo el 50 por 100 de las asignaturas del curso anterior, siendo en todo caso el tope máximo de dos subvenciones por curso (una cada año). La subvención se abonará en dos plazos: El primero, equivalente al 75 por 100 del total en el último trimestre del año, y el resto, en el segundo trimestre del año siguiente. Sólo se incluirán los estudios que den lugar a titulación oficial, excepto los de idiomas.

Las subvenciones máximas serán:

Hasta estudios de COU, inclusive, o similares, 48.000 pesetas anuales. Estudios universitarios o similares, 73.000 pesetas anuales.

2. En el caso de que un trabajador estudie más de un curso de los descritos y que el importe abonado por el primero no llegue al tope pactado, previa justificación, podrá solicitar la diferencia hasta la totalidad de la cantidad subvencionada para el resto de los cursos que estudie.

3. Los empleados que tengan a su cargo hijos o familiares discapacitados percibirán la cantidad de 200.000 pesetas brutas anuales.

Artículo 20. *Atención sanitaria.*

1. Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan.

Se establece una revisión médica semestral para todo el personal que lo solicite que, por su destino específico, esté sometido a radiaciones ionizantes o manipulación de fluidos biológicos.

2. Todos los empleados tendrán derecho a la asistencia médica, sanatorial y quirúrgica gratuita en las instalaciones de la empresa, incluidos los costes por servicios ajenos.

Los componentes de la unidad familiar del trabajador tendrán derecho a la asistencia ambulatoria y a la asistencia hospitalaria en casos de urgencia, siempre que ello no represente coste adicional por servicios ajenos.

Artículo 21. *Préstamos.*

1. El personal en plantilla, afectado por este Convenio, que cuente al menos con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que ésta le conceda préstamos para hacer frente a gastos extraordinarios, debidamente justificados, como por ejemplo acceso a la primera vivienda (en los términos utilizados para el FAE), enfermedad, etc., sin perjuicio de los anticipos a cuenta de haberes ya devengados.

2. Estos préstamos, que no devengarán interés, no podrán exceder de tres mensualidades ordinarias de su sueldo mínimo de tablas de Convenio y habrán de amortizarse, preferentemente, dentro del año en que se concedan. La amortización que se pretenda exceda del 31 de diciembre del año en que se concede el préstamo sólo se autorizará si la empresa cuenta con la correspondiente partida presupuestaria, autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En ambos supuestos, la amortización se realizará mensualmente, a partir del mes siguiente a su concesión, mediante retenciones en nómina a razón del 20 por 100 del sueldo mínimo de tablas de Convenio que

corresponda a cada prestatario, salvo que éste solicite un porcentaje superior de retención.

En ningún caso, el plan de amortización que se presente podrá superar el plazo de vigencia del contrato.

3. No se podrá solicitar ningún nuevo préstamo en tanto no se haya satisfecho de forma íntegra el anteriormente solicitado.

Artículo 22. *Seguro de responsabilidad civil.*

Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados, en las actuaciones que lleven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la empresa.

Artículo 23. *Fondo de pensiones.*

1. La empresa concertará con una entidad gestora las condiciones que permitan la adhesión a un plan individual para aquellos empleados, con horario de veinte horas semanales o superior, que lo soliciten. La aportación de la empresa a este fondo estará relacionada con la realizada por el empleado, su antigüedad y retribución bruta anual (tomadas al 1 de enero del año de que se trate), de acuerdo con las siguientes escalas:

Antigüedad a 1 de enero	Aportación empresa	
	Por cada peseta aportada por el empleado	Límite de aportes/retribución bruta anual del empleado — Porcentaje
Más de 25 años	2 pesetas netas	2,50
Más de 15 y menos de 25	1,5 pesetas netas	2,00
Más de 5 y menos de 15	1 peseta neta	1,50
Más de 2 y menos de 5	0,5 pesetas netas	0,75

2. No obstante, para los empleados cuya fecha de nacimiento sea anterior a 1 de enero de 1946 y cuenten con veinticinco años de antigüedad en la empresa, la aportación de ésta podrá alcanzar el límite del 3 por 100 sobre su bruto anual (columna 21 del presupuesto individual de haberes) habida cuenta del menor tiempo que les resta para su jubilación obligatoria. Si además, cumpliéndose los dos requisitos anteriores, su base de cotización a la Seguridad Social representa un 65 por 100 o menos de su retribución bruta anual, este porcentaje podrá alcanzar el límite del 4 por 100.

Artículo 24. *Fondo de ayuda a empleados.*

La empresa aportará en 1999 al fondo de ayuda a empleados, que se registrará por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por 1.000 de las cuotas cobradas a 31 de diciembre de 1998, 1999 y 2000, para cada año correspondiente de vigencia del presente Convenio, y una aportación complementaria de 5.280.000 pesetas en 1999.

Igualmente, el fondo se financiará también con los intereses del propio fondo.

El reglamento será redactado por acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros.

CAPÍTULO V

Otras condiciones

Artículo 25. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Los trabajadores que tengan interés en la promoción o el traslado a diferente provincia, lo comunicarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos. La empresa, producida la vacante, lo comunicará a los interesados de forma inmediata. La voluntad de traslado se ratificará anualmente.

2. Al comienzo de cada año, la empresa hará pública la oferta de los previsibles puestos de nueva creación, indicando localidad y número de ellos.

Las vacantes y puestos de nueva creación que den lugar a contratación exterior se comunicarán a los empleados de los centros de trabajo en cuya provincia se produzcan.

La convocatoria se publicará, como máximo, en la misma fecha de la solicitud a la Oficina de Empleo correspondiente o, en su caso, a la de inserción del anuncio en prensa.

A los anteriores efectos, la empresa valorará, previo informe de los representantes de los trabajadores, méritos, antigüedad y pertenencia a la plantilla de personal donde se produzcan las vacantes. Este informe de los representantes de los trabajadores deberá ser remitido en el plazo de dos días laborables, a contar desde el momento de su recepción.

Cuando la petición de la vacante sea hecha por trabajadores pertenecientes, todos ellos, al mismo centro de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación de dicho centro.

Cuando los trabajadores solicitantes pertenezcan a distintos centros de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación del centro de trabajo donde se haya originado la vacante.

Artículo 26. *Premios e incentivos.*

La empresa valorará especialmente la iniciativa, rendimiento, resultados y especial dedicación de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las reflejadas en Convenio, que incrementarán su sueldo anual; igualmente, establecerá incentivos económicos especiales para premiar estas circunstancias.

Artículo 27. *Política de contratación.*

A la terminación de aquellos contratos de carácter temporal que tengan legalmente establecida una compensación económica por razón de dicha extinción, el trabajador percibirá, en lugar de los doce días legalmente establecidos, veinte días de salario por dicho concepto, prorrateables por meses.

Artículo 28. *Política de formación.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996.

Artículo 29. *Seguridad y salud.*

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VI

Representación de los trabajadores y asambleas

Artículo 30. *Órganos de representación de los empleados.*

Serán los Delegados de Personal, Comités de centros de trabajo, Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

1. Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal: La representación se efectuará de la siguiente manera:

- Si la plantilla del centro de trabajo consta de 6 a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.
- Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.
- Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de centro de trabajo.

Este Comité se constituirá con cinco miembros, si el centro de trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados; con nueve miembros si tiene de 101 a 250 empleados, y con 13 si tiene de 251 a 500.

En los centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal o Comité de empresa, las peticiones y consultas de los empleados se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiera en la Dirección Provincial a que pertenezca el centro de trabajo y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la Subcentral a que esté adscrito o, en su defecto, de la provincia limítrofe.

2. Comité Intercentros: Estará formado por un total de 13 miembros, que serán designados por la totalidad de los Delegados de Personal y miembros de Comités de centros de trabajo, que existan en el momento de la elección, guardando la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente. Se procurará guardar la proporcionalidad en relación a los diferentes centros de trabajo. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda.

Si se produjera cambio en la normativa legal reguladora de la forma de elección del Comité Intercentros, ésta se adecuará al procedimiento que dichas normas establezcan.

Artículo 31. *Competencias y funciones de los distintos órganos de representación.*

1. Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo:

a) Recibir la información que les será facilitada trimestralmente sobre la situación general de la empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.

b) Ser informado de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves, que no sean de puntualidad.

c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto. La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la empresa.

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el apartado «asambleas de empleados» de este Convenio.

e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.

f) A solicitud de la empresa, el estudio y oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de seguridad e higiene del trabajo en la empresa.

h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo dispondrán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para este único fin si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso, dispondrán para su utilización exclusiva de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas; cada miembro de los Comités de centro de trabajo de hasta 250 empleados de un tiempo máximo de veinte horas mensuales y de 251 a 500 de un tiempo máximo de treinta horas.

Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal hasta el 150 por 100 de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

j) Conocer y disponer anualmente de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las asambleas generales, para lo que la empresa facilitará la oportuna información.

k) Asistir a la asamblea general anual, siempre que se celebre en la provincia de su residencia.

l) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de la entidad.

La empresa deberá informar de ello al Comité de centro de trabajo o Delegado de Personal con carácter previo a su ejecución.

m) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la empresa sobre formación profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

2. Comité Intercentros: Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los representantes de los trabajadores de la empresa, para la defensa de los intereses que afectan a la totalidad de los empleados o a colectivos homogéneos del conjunto de los diferentes centros de trabajo y para el desarrollo de las relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo.

El Comité Intercentros, además de las reuniones necesarias para la negociación del Convenio Colectivo, celebrará con los representantes de la empresa al menos una reunión anual para recibir información sobre diferentes aspectos que afectan a las relaciones laborales.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la empresa. Los permisos no excederán de cinco días laborables que podrán ser agrupados hasta un máximo de dos períodos; si fueran precisas más jornadas para este fin se deberá contar con la expresa autorización de la empresa.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras dure su condición de representantes

de los trabajadores; en cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

Son funciones del Comité Intercentros:

- a) Prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de empresa, elaborar la relación de materias, objeto de negociación colectiva, y designar la Comisión Negociadora.
- b) Elegir los miembros de la Comisión Mixta y el representante de los trabajadores en la Junta Directiva.
- c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la negociación colectiva.
- d) Redactar, conjuntamente con la representación de la empresa, el Reglamento del Fondo de Ayuda a los Empleados.
- e) Plantear conflicto colectivo.

3. Secciones Sindicales: Se registrarán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, entendiéndose la referencia que ésta hace a centros de trabajo de más de 250 trabajadores, a efectos del nombramiento de Delegados Sindicales, como hecha a centros de trabajo con más de 175 trabajadores.

Los Delegados Sindicales que pertenezcan a una misma Sección Sindical podrán acumular y cederse recíprocamente horas, correspondientes a su crédito legal, con el tope, en el caso de acumulación, de hasta el 150 por 100 de dicho crédito legal.

Artículo 32. *Comisión Negociadora.*

Los representantes de los trabajadores que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, corriendo los gastos a cargo de la empresa.

Artículo 33. *Asambleas de empleados.*

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 34. *Asambleas de Delegados.*

Los Delegados de Personal y miembros de Comités de empresa podrán celebrar reuniones anuales cuando concurren circunstancias que las justifiquen, siendo los gastos a cargo de la empresa.

Disposición adicional primera. *Modificaciones legislativas.*

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a la adaptación del Convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

Disposición adicional segunda. *Composición del Comité Intercentros.*

No obstante lo indicado en el artículo 30 respecto a la composición del Comité Intercentros, durante la vigencia de este Convenio formarán parte del mismo, atendiendo al criterio de proporcionalidad, los repre-

sentantes independientes de los trabajadores no afiliados sindicalmente que existan en ese momento.

Disposición transitoria primera. *Jornada.*

La jornada anual de mil setecientos cuarenta y tres horas y los treinta y dos días naturales y/o veintitrés laborables de vacaciones, están vinculados —por su origen— a que permanezca vigente, para la totalidad de los empleados de la empresa, el actual artículo 11.A).2, relativo a los días de ajuste horario. Si en virtud de una decisión administrativa o judicial quedase dicho apartado sin efecto, se pasará automáticamente a una jornada anual de mil setecientos cincuenta horas y a unas vacaciones de treinta y un y veintidós días, naturales y laborables, respectivamente. Asimismo, el coeficiente establecido en el párrafo tercero del artículo 11.A).1 pasará a ser de 44,91. Sin perjuicio de renegociar todo el Convenio en virtud de lo establecido en el artículo 6.

Asimismo, de tener que aplicar el apartado anterior, los empleados que en su momento se vieron directamente afectados por la disposición transitoria segunda podrán optar por volver a su horario anterior, en los seis meses siguientes a la fecha de la decisión administrativa o judicial que hubiere dejado sin efecto dicho apartado.

Disposición transitoria segunda.

Todo el personal, salvo el de los Centros de Rehabilitación y Central, que vengán realizando una jornada que comience antes de las ocho horas y/o termine después de las quince horas, trabajando de forma continuada un mínimo de siete horas, ajustará su jornada a un horario de ocho a quince horas, acordándose a nivel de centro de trabajo la recuperación del resto de las horas, hasta completar la jornada anual. La organización del horario tendrá en cuenta la prestación del mejor servicio, organizando preferentemente turnos de tarde.

ANEXO I

Tablas de sueldo mínimo de Convenio

	Pesetas
Grupo 0:	
Nivel 0	4.275.000
Grupo I:	
Nivel 1	3.765.000
Nivel 2	3.260.000
Nivel 3	2.750.000
Grupo II:	
Nivel 4	2.270.000
Nivel 5	2.165.000
Nivel 6	1.750.000
Grupo III:	
Nivel 7	1.550.000
Nivel 8	1.450.000
Grupo IV:	
Nivel 9	1.425.000
Nivel 10	1.315.000

1087

RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa «Wagons-Lits, Viajes, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Wagons-Lits, Viajes, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008442), que fue suscrito, con fecha 21 de octubre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, 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