

equivalentes tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de las mismas.

Se potenciará, previo estudio de las necesidades de la empresa, la formación de los trabajadores en materias que puedan mejorar su cualificación profesional. La empresa abonará el 80 por 100 de los gastos ocasionados por la realización de dicho tipo de estudios.

#### Artículo 33. Seguro de vida.

La empresa mantendrá un seguro colectivo de vida, según las condiciones detalladas en la póliza suscrita con «Seguros España, Sociedad Anónima».

TABLA ANEXA NÚMERO 1

*Puestos de trabajo existentes en «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima»*

Nivel I:

Aprendiz.  
Asistente.

Nivel II:

Especialista Producción.  
Oficial 3.<sup>a</sup> Operario.  
Conductor.  
Almacenero.  
Auxiliar Administrativo.

Nivel III:

Seguimiento Compras.  
Recepcionista-Telefonista bilingüe.  
Facturación y Créditos.  
Oficial 2.<sup>a</sup> Operario.  
Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo.

Nivel IV:

Expediciones y Aduanas.  
Vendedor telefónico.  
Operador de ordenador.  
Oficial 1.<sup>a</sup> Operario.  
Secretaria bilingüe.  
Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo.

Nivel V:

Planificación Producción.  
Control de Créditos.  
Encargado de Producción.  
Secretaria de Dirección.

Nivel VI:

Jefe de Almacén.  
Jefe de Taller.  
Jefe Administrativo.  
Jefe de Créditos.  
Técnico de Aplicaciones.

TABLA ANEXA NÚMERO 2

Nivel	Categoría profesional	Salario bruto anual — Pesetas
I	Aprendiz. Asistente.	850.000 900.000
II	Especialista. Auxiliar Administrativo. Conductor. Almacenero. Oficial 3. <sup>a</sup> Operario.	1.915.000

Nivel	Categoría profesional	Salario bruto anual — Pesetas
III	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo. Oficial 2. <sup>a</sup> Operario. Recepcionista-Telefonista. Oficial Almacén.	2.190.000
IV	Secretaria bilingüe. Operador de ordenador. Vendedor telefónico. Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo. Técnico Organización 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Operario.	2.490.000
V	Programador 1. <sup>a</sup> Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo. Jefe 2. <sup>a</sup> Organización. Secretaria de Dirección.	2.840.000
VI	Encargado. Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo. Jefe 1. <sup>a</sup> Organización.	2.890.000

TABLA ANEXA NÚMERO 3

*Plus por dedicación*

Se establece un plus por dedicación para los siguientes departamentos:

Ventas interiores.  
Materiales.  
Recepción/Secretaría.  
EDP.  
Almacén.

Los horarios y cuantías establecidas por el citado plus serán los siguientes:

Ventas interiores: 8:00-13:30; 14:25-18:00: 25.550 pesetas/mes.  
Materiales: 8:00-13:30; 14:25-18:00: 25.550 pesetas/mes.  
Recepción/Secretaría: 8:00-13:30; 14:25-18:00: 25.500 pesetas/mes.  
EDP: 8:00-13:30; 14:25-18:00: 25.550 pesetas/mes.  
Almacén: 8:15-13:30; 14:25-18:00: 12.775 pesetas/mes.

El horario del viernes será de 8:00-14:45 horas.

Este plus no se cobrará en el período de jornada intensiva y vacaciones de verano.

El importe del plus de dedicación será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia el 30 de junio de cada año.

Este plus tendrá la vigencia del presente Convenio.

**13301** RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012242), que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, 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 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, 26 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE «CWT VIAJES DE EMPRESA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo que la empresa «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima», tiene establecidos en la actualidad o que pueda abrir en el futuro, en todo el territorio del Estado español.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta obligatoriamente a todos los trabajadores/as que se incorporen a prestar servicio en la Empresa «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima», señalada en el artículo 1 de este Pacto, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO II

#### Duración, vigencia y denuncia

##### Artículo 3. *Duración y vigencia.*

La duración del Convenio será de un año, entrando en vigor una vez se lleve a cabo su Registro por la autoridad laboral competente. No obstante, los efectos económicos se aplicarán, salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha, a partir del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 1999. Dado que este I Convenio Colectivo consiste en la ratificación del Pacto Colectivo suscrito en fecha 23 de junio de 1998, ambas partes acuerdan negociar las condiciones económicas y sociales del presente año 1999, negociación que comenzará próximamente.

##### Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo de la empresa deberá llevarse a cabo con un mes de antelación al término de su vigencia. Denunciado el Convenio Colectivo de la empresa y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo. Una vez efectuada la denuncia del Convenio Colectivo de la empresa se seguirán los trámites previstos de acuerdo con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad

##### Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Como norma general, las mejoras salariales introducidas en el presente Convenio Colectivo de la empresa no serán absorbibles ni compensables. Por excepción se pacta que la empresa podrá llevar a cabo dicha absorción, que afectará exclusivamente al complemento personal, a los trabajadores/as cuyos emolumentos superen la cifra de 3.825.000 pesetas brutas globales en 1997.

##### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de la empresa constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### CAPÍTULO IV

#### Grupos profesionales

##### Artículo 7. *Principios generales.*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, se estructurarán en los grupos 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 grupos 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 grupo 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 por parte de la empresa. En caso que el cambio funcional lo exija, se procederá a la adaptación a la nueva actividad por medio de la formación adecuada, que tendrá que ser ofrecida por la empresa.

Igualmente, se hace constar que las tareas en las que se concreta la definición de los grupos sólo tiene un carácter enunciativo, recogiendo los rasgos más característicos, con la posibilidad de realizar los trabajos que sean encomendados dentro de las funciones de cada grupo profesional. Ello conlleva la ejecución de las tareas básicas, además de las de carácter auxiliar o complementarias inherentes a cada puesto.

##### Artículo 8. *Definición.*

Se entiende por grupo profesional, la unidad clasificatoria que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, constituyendo el marco y descripción funcional del trabajo que viene obligado a desempeñar el empleado/a por su pertenencia al grupo.

Cada grupo incluye diversas especialidades, entendiéndose que las aptitudes profesionales de las diversas especialidades de un grupo permiten desarrollar las prestaciones básicas de todas las del grupo a que pertenecen.

##### Artículo 9. *Grupos profesionales.*

Se establecen cinco grupos profesionales:

- Grupo I: Mandos superiores.
- Grupo II: Mandos medios.
- Grupo III: Técnicos A.
- Grupo IV: Técnicos B.
- Grupo V: Técnicos C.

##### Grupo I. Mandos superiores:

Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo unas aptitudes profesionales altamente especializadas y cualificadas, dentro del ámbito de sus funciones, adquiridas normalmente a través de una formación de alto nivel y/o una dilatada experiencia tienen como prestación laboral la gestión global del conjunto de la empresa, o de las unidades encuadradas dentro de una demarcación geográfica, o bien de un área funcional de la empresa.

Dada la homogeneidad de funciones dentro del grupo, la asunción de funciones distintas dentro del mismo grupo no supondrá por sí misma el derecho a reclamar diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

##### Grupo II. Mandos medios:

Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo una aptitud profesional cualificada en la gestión comercial y/o administrativa, adquirida normalmente a través de una dilatada experiencia tienen como prestación laboral la gestión de una agencia o de un departamento o área funcional de la empresa. Tienen un alto grado de autonomía y responsabilidad, dependiendo directamente de un mando superior.

Dada la homogeneidad de funciones dentro del grupo, la asunción de funciones distintas dentro del mismo grupo no supondrá por sí misma el derecho a reclamar diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

**Grupo III. Técnicos A:**

Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo iniciativa y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, o que le puedan encomendar por razón de su cargo, tienen una aptitud profesional cualificada, adquirida normalmente a través de una extensa experiencia, así como con conocimiento técnico amplio de su profesión y pericia en el manejo de terminales de emisión/reserva y/o administrativas, tienen como prestación laboral la información, promoción, reservas y emisión de toda clase de viajes o bien el desarrollo administrativo y/o tratamiento informático de una agencia o de un departamento de un área de la empresa.

Dada la homogeneidad de funciones dentro del grupo, la asunción de funciones distintas dentro del mismo grupo no supondrá por sí misma el derecho a reclamar diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

**Grupo IV. Técnicos B:**

Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo respecto a los del grupo anterior un grado menor de iniciativa y responsabilidad limitada en el desempeño de sus funciones, tienen no obstante una aptitud profesional similar que el grupo anterior, aunque sin la experiencia del mismo, y con conocimiento técnico normal de su profesión y manejo de terminales de emisión/reserva y/o administrativas, tienen como prestación laboral la información, promoción, reserva y emisión de toda clase de viajes o bien el tratamiento administrativo-informático de una agencia o de un departamento de un área funcional de la empresa.

Dada la homogeneidad de funciones dentro del grupo, la asunción de funciones distintas dentro del mismo grupo no supondrá por sí misma el derecho a reclamar diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

**Grupo V. Técnicos C:**

Se integrarán en este grupo los trabajadores/as de nuevo ingreso que, teniendo experiencia profesional reducida, dispongan de iniciativa y responsabilidad muy limitada en el desempeño de sus funciones, comprendiendo los trabajos auxiliares o complementarios del grupo anterior, para los que se requieren unos conocimientos generales de los definidos en el grupo IV.

**Artículo 10. Asignación a los grupos de cotización.**

2. Los grupos profesionales se incluirán en los grupos de cotización que a continuación se expresan:

Grupos profesionales	Grupos de cotización a la S. S.
Técnicos C .....	5
Técnicos B .....	5
Técnicos A .....	4
Mandos medios .....	3
Mandos superiores .....	2/1

**CAPÍTULO V****Contrataciones y ascensos****Artículo 11.1 Las modalidades de contratación.**

Las modalidades de contratación se ajustarán a las que legalmente existan en cada momento, y se respetarán aquellos requisitos que obliguen en cuanto a la formalización de contratos, entrega de copia básica de contratos, finiquitos, etc.

Para el contratado eventual que continuase en calidad de fijo se computará a efectos de años de servicio el tiempo de servicios efectivos que hubiese prestado como eventual, siempre que la relación laboral haya sido continuada.

**Artículo 11.2 Contrataciones.**

Se establece con carácter general una preferencia a favor de los trabajadores/as de la empresa para ocupar las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales superiores a aquel en que estén adscritos, o bien para ocupar las vacantes del mismo grupo profesional a las que

el interesado quiera optar. A estos efectos, la empresa realizará convocatorias internas para cubrir puestos vacantes a partir del grupo profesional III en adelante. La empresa informará a la representación social de los criterios de selección que se vayan a aplicar, así como también le dará una información periódica de los ascensos que se hayan efectuado.

**Artículo 12.1 Ascensos.**

Los ascensos a los distintos grupos profesionales tendrán lugar por medio de los siguientes sistemas:

1. Ascensos a los grupos I y II: Libre decisión de la empresa.
2. Ascensos al grupo III:

a) Libre decisión de la empresa.

b) Automáticamente cuando la suma de salario base más complemento personal alcance o supere el valor del salario base del grupo III (durante el período transitorio de unificación se entenderá que este salario base es el de referencia) y se supere el examen de idioma inglés (ver artículo 12.3).

3. Ascensos al grupo IV: A los tres años de permanencia en el grupo V se ascenderá automáticamente al grupo IV.

**Artículo 12.2 Promociones económicas.**

Las promociones económicas dentro de cada grupo profesional tendrán lugar por los siguientes procedimientos:

1. Grupos I y II: Libre decisión de la empresa.
2. Grupos III, IV y V:

a) Libre decisión de la empresa.

b) Exámenes.

**Artículo 12.3 Exámenes.**

1.º Este sistema será válido para promocionar en los grupos profesionales III, IV y V, siempre que a la fecha del examen el empleado/a lleve trabajando más de seis meses en la empresa.

Estos exámenes constarán de tres grandes apartados:

Conocimientos culturales.

Conocimientos práctico-técnicos en base al trabajo a realizar.

Valoración del Jefe del centro de trabajo.

En cualquier caso, siempre tendrá mayor puntuación el apartado segundo.

El Tribunal que juzgue estos exámenes estará integrado por representantes del personal y por representantes de la Dirección, así como si fuese necesario, por personal especializado.

Se procurará en la medida de lo posible, que los exámenes tengan relación con lo explicado en los diferentes cursos de formación que se puedan desarrollar.

La convocatoria de exámenes se efectuará cada año con una antelación de treinta y cuarenta y cinco días a la fecha de su celebración, que tendrá lugar antes del 15 diciembre. Los efectos económicos para el personal que supere las pruebas correspondientes se aplicarán a partir del 1 de enero siguiente.

Se convocarán anualmente 25 promociones económicas con una distribución proporcional que se realizará de acuerdo con el número de personas que existe en cada grupo profesional al 1 de agosto de cada año.

Igualmente, anualmente, coincidiendo con la anterior convocatoria de promociones, se realizará la prueba de idioma inglés que se establece para el ascenso al grupo profesional III en el artículo 12.2.b).

Las promociones se cubrirán en su totalidad con las puntuaciones globales más altas conseguidas en cada uno de los grupos profesionales, sin ser necesario mínimo de puntuación en ninguna de las pruebas.

En la realización de la prueba cultural pueden quedar exentos los Bachilleres Superiores, los poseedores del título de FP II y los de acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años. Si es así, la calificación que se les aplicará será de 7,5 puntos. Si con el fin de mejorar esta puntuación se presentaren a dicha prueba, no serán respetados esos 7,5 puntos, sino que se aplicará lo que resulte de su ejercicio (entre cero y 15 puntos).

La realización de la prueba técnica, según especialidad, se llevará a cabo teniendo en cuenta que el 70 por 100 de las preguntas que se efectúen sean cerradas, siendo del 100 por 100 en la prueba cultural. Asimismo,

en la prueba técnica quedarán suprimidas las preguntas sobre tarificación aérea manual, estableciendo unos programas actualizados al ámbito turístico del momento y diferentes para cada función laboral de la empresa.

En cuanto a la prueba de idiomas se establece la obligatoriedad de examinarse de inglés para aspirantes a grupo III, siendo optativo para mejorar calificaciones el francés y/o alemán. La prueba de idioma inglés se efectuará conforme a los criterios definidos en el módulo 13 (inglés para agencias de viajes) del anexo II del Real Decreto 300/1996, de 23 de febrero, que regula aspectos relativos al certificado de profesionalidad de la ocupación de empleado de agencias de viajes.

Para el grupo profesional IV y V, serán optativos los idiomas inglés, francés y/o alemán.

Cuando por razones justificadas, algún empleado/a no pudiera presentarse a la convocatoria que con la antelación pactada se celebre, podrá presentarse a una nueva que tendrá lugar en el plazo máximo de un mes. El personal que se encuentre en dicha situación tendrá que aportar un justificante explicativo de las razones de causa mayor que le han impedido su asistencia al examen.

Las puntuaciones máximas para cada prueba y grupo profesional son las siguientes:

Materias	Grupo profesional III	Grupo profesional IV y V
Cultura general .....	15 puntos .....	15 puntos.
Parte técnica .....	30 puntos .....	30 puntos.
Idioma inglés .....	25 puntos .....	No obligatorio.
Apreciación Director Unidad ..	10 puntos .....	10 puntos.
Totales .....	80 puntos .....	55 puntos.
Idiomas optativos con una bonificación máxima de cinco puntos por idioma .....	Francés y/o alemán.	Inglés, francés y/o alemán.

Los tipos de exámenes a realizar serán los siguientes:

Emisor.  
Receptivo.  
Secret./Taquim.  
C.P.E.  
D.A.F.  
CTA/UTR/ADMÓN.  
Interservicios.

2.º Se crea una Comisión Paritaria para el estudio de un nuevo sistema de promoción económica, que deberá concluir sus trabajos antes del 30 de junio de 1999 y el acuerdo así aprobado tendrá el mismo valor que este Convenio Colectivo.

#### Artículo 12.4 Trabajos correspondientes al grupo profesional superior.

El trabajador/a que realice trabajos correspondientes a grupo profesional superior al que tuviera reconocido por un período superior a seis meses en un año u ocho en un período de dos años, puede reclamar ante la empresa su incorporación al grupo profesional superior. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los Delegados de Personal o, en su caso, del Comité de Empresa o del Comité Intercentros, puede reclamar ante la jurisdicción correspondiente.

Cuando se desempeñen funciones correspondientes a grupo superior, pero no proceda el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia de salario base que exista entre su grupo profesional y el que corresponda a la función que efectivamente realice.

#### Artículo 13. Contratos formativos.

Conforme a lo regulado en el Real Decreto 488/1998, la empresa podrá contratar empleados/as en prácticas o en formación, en los términos legalmente contemplados, salvo en los aspectos que a continuación se indican.

Los empleados/as contratados en prácticas ingresarán en calidad de prácticas, a partir del grupo IV, siendo su salario del 87 por 100 y del 93 por 100, del correspondiente al grupo profesional en el que realicen las prácticas, durante el 1.º y 2.º año de vigencia del contrato, respectivamente.

Los empleados/as contratados en formación ingresarán en calidad de formación en el grupo V, siendo su salario del 85 por 100, 90 por 100 del correspondiente al grupo profesional V, durante el 1.º y 2.º año de vigencia del contrato, respectivamente, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la retribución que le sirve de referencia.

Los empleados/as señalados que adquieran la condición de fijo de plantilla a la finalización de las prácticas o de la formación se consolidarán en el grupo profesional en el que hubieran realizado las prácticas o en el grupo V, respectivamente, computándose a efectos de años de servicios el tiempo de servicios efectivos que hubiere prestado con el contrato en prácticas o en formación, siempre que no hubiera interrupción en la prestación del servicio.

#### Artículo 14. Período de prueba.

Se establecerá un período de prueba de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Para los empleados/as contratados para los grupos I y II dicho período de prueba tendrá una duración máxima de doce meses.

2. Para los empleados/as contratados en los restantes grupos, dicho período tendrá una duración máxima de seis meses.

3. No obstante, en razón de las características de los puestos de trabajo o a las peculiaridades de las personas a contratar, la empresa, oída la representación de los trabajadores, en la persona que éstos deleguen, podrá establecer un período de prueba de una duración máxima de dos años. En estos supuestos, sin perjuicio de la libre facultad de desistimiento de ambas partes durante el período fijado, la extinción habrá de preavisarse a la otra parte con una antelación mínima de quince días, reconociéndose el derecho a una compensación económica de quince días por año de servicio, prorrateándose en función del período de tiempo efectivamente trabajado, si el desistimiento es invocado por la empresa.

4. Los períodos de prueba aquí señalados no se interrumpirán en los casos de suspensión del contrato de trabajo.

5. Las condiciones aquí establecidas extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en Convenios sucesivos.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 15. Jornada y horario.

1) Jornada laboral: La jornada de trabajo en las unidades y servicios centrales que efectúen turnos o jornada con horario partido será de mil seiscientos sesenta y cinco horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, que equivale a una media de treinta y siete horas semanales de trabajo, regularizándose por períodos de doce semanas.

La distribución irregular de la jornada de trabajo, que deberá respetar la regularización al promedio de treinta y siete horas/semana en períodos de doce semanas a que se refiere el párrafo anterior, se fijará en aquellas unidades que, por la actividad desarrollada, requieran un mejor aprovechamiento de la plantilla en determinadas épocas del año. Su distribución se establecerá en cada unidad a propuesta del Director de la misma y la aprobación de la Dirección Central, previa consulta con los trabajadores afectados, teniendo en cuenta las necesidades operativas de la unidad y el número de sus efectivos.

Esta distribución estará sujeta a los límites legales de jornada ordinaria diaria, así como a los límites establecidos para el descanso entre jornadas y semanal.

Anualmente, y previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, la empresa elaborará en cada unidad el calendario laboral que estará sujeto a las condiciones establecidas en este acuerdo en cuanto a jornada, horario límite y turnos de trabajo. El calendario anual podrá ser modificado en cada unidad hasta un máximo de dos veces por año, con un preaviso mínimo de treinta días naturales a los trabajadores afectados y previa audiencia de la representación legal de los trabajadores.

La elaboración del calendario laboral y su eventuales modificaciones, se harán respetando los siguientes criterios:

a. Tendrán la consideración de laborables todos los días de la semana, excepto domingos y festivos.

b. Los sábados se trabajará en jornada de mañana, con una duración máxima de cuatro horas ordinarias de trabajo.

La cobertura del trabajo en sábado se realizará en base a turnos rotativos según el número de efectivos de cada unidad. En todo caso, y teniendo en cuenta las especificidades de la actividad de viajes de empresa, la deter-

minación del número de efectivos que deba cubrir el servicio los sábados la hará el Director de la unidad, de acuerdo con el nivel de actividad previsible, atendiendo a los siguientes criterios generales:

a) En las unidades cuyas plantillas tengan un número de efectivos de seis o más, cada empleado/a trabajará, como máximo, uno de cada cuatro sábados, y en cada sábado no podrá trabajar más del 25 por 100 de la plantilla.

b) En las unidades que tengan menos de seis efectivos, cada empleado/a trabajará, como máximo, uno de cada tres sábados, y en cada sábado no podrán trabajar más de dos empleados.

c) No obstante lo anterior, en el caso que el número de los efectivos de una unidad no permita asegurar la prestación del servicio en sábado de acuerdo con los criterios anteriores, sus empleados trabajarán en sábados alternos.

d) Si por causas excepcionales (vacaciones, enfermedad, viajes, etc.) se tuviera que alterar el sistema de turnos establecido en párrafos anteriores, el Director de la unidad, en principio, de acuerdo con los empleados/as de la misma, efectuará los cambios necesarios para asegurar la prestación del servicio y las correspondientes compensaciones con tiempo de descanso.

Las horas trabajadas en sábado se compensarán con tiempo de descanso equivalente, que se disfrutará preferentemente en la jornada de tarde de los viernes, siempre y cuando las exigencias del servicio lo permitan.

Se reconoce expresamente el derecho recogido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores sobre adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como también cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

## 2) Horario de actividad laboral:

2.1 General: El horario límite de actividad laboral será, con carácter general, de ocho a diecinueve treinta horas, de lunes a viernes, y de ocho a trece treinta horas, los sábados.

Por excepción se respetarán los horarios de verano (desde el 1 de junio a 30 septiembre) que vienen disfrutando desde hace años las unidades ubicadas en las localidades de Sevilla, Córdoba, Granada, Málaga, Jerez, Cartagena, Alicante, Palma de Mallorca e Ibiza, en las que el límite vespertino de actividad laboral queda fijado en las veinte horas.

La Administración Central de Madrid, mantiene el horario que actualmente viene practicando.

La Dirección de la empresa podrá adoptar las medidas de control de permanencia y horario (relojes, hojas de firma, etc.) que estime convenientes para lo cual establecerá el correspondiente procedimientos (cumplimentación de documentos, parte de incidencias, etc.).

## 2.2 Excepciones al régimen general:

2.2.1 Procedimiento para modificar los límites del horario laboral. Si por razones de carácter comercial y gestión empresarial fuera necesario cubrir horarios más amplios en alguna unidad concreta la cobertura de los puestos de trabajo afectados por la ampliación se realizará con personal por este orden:

1. Personal que acepte voluntariamente el cambio de condiciones.
2. Personal de nuevo ingreso, si fuera necesaria la contratación de personal ajeno al grupo.

3. Resto del personal. En este caso se establecerían turnos específicos. En este supuesto se seguirá el procedimiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones de condiciones de trabajo de carácter colectivo. Cuando el final de la jornada normal fuera posterior a las que se establecen con carácter general en el punto 2.1 de este mismo artículo, el trabajador/a afectado percibirá una compensación económica de 550 pesetas por cada jornada trabajada en esas condiciones. Si dicha jornada normal se prolongase desde las veinte treinta hasta las veintidós horas, se abonaría la suma de 1.100 pesetas, no siendo acumulativas dichas cantidades. Si la jornada normal implicara trabajo nocturno, se pactará con el Comité Intercentros la retribución específica a abonar por el trabajo nocturno.

## 2.2.2 Casos especiales:

1. Aeropuerto de Sondica: Se mantendrá el sistema de cobertura actualmente en vigor.

2. «Inplants»: En los «inplants», la jornada laboral, los descansos y los horarios se ajustarán a las necesidades concretas definidas por el cliente.

Si por este motivo el final de la jornada normal de trabajo fuera posterior a las que con carácter general se establecen en el punto 2.1 de este mismo

artículo, el empleado/a afectado/a percibirá una compensación económica de 550 ó 1.100 pesetas por jornada trabajada en estas condiciones. Todo ello en el caso de que en el cómputo de la jornada anual no hubiera una reducción equivalente al número de horas trabajadas en jornada normal después de los límites establecidos con carácter general en el punto 2.1 de este artículo.

Si la jornada exigida por el cliente implicase trabajo nocturno, se seguiría el procedimiento descrito en el punto 2.2.1. En este supuesto se pactará con el Comité Intercentros la retribución específica a abonar por el trabajo nocturno.

En todo caso, en el supuesto de realizarse una jornada de trabajo anual superior a la establecida en el apartado 1 de este artículo, el empleado/a podrá optar entre percibir la retribución correspondiente a la diferencia de horas que exista sobre las realmente trabajadas, calculadas sobre el valor de la hora normal o la compensación de éstas por descanso, que preferentemente se añadirá al período fijado para sus vacaciones anuales.

Se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de aquellos casos de «inplants» que tengan jornadas de trabajo que excedan de los límites del régimen general.

## 3) Turnos de trabajo:

3.1 Los turnos de trabajo regulares (de lunes a viernes) para cubrir las diferentes actividades en cada unidad, se establecerán a propuesta del Director de la misma, previa consulta con los trabajadores afectados, y la aprobación de la Dirección Central, la cual establecerá el procedimiento correspondiente, así como los diferentes calendarios laborales anuales, en base a las posibilidades operativas de la propia unidad y al número de sus efectivos.

Los turnos de trabajo establecidos se cubrirán de forma rotativa, salvo que las exigencias del servicio no lo haga posible o haya otro tipo de acuerdo entre los empleados de la unidad que sea previamente aceptado por la Dirección de la misma.

3.2 Los sistemas establecidos de turnos de trabajo regulares de carácter general, podrán ser modificados en cada unidad hasta un máximo de dos veces al año, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, con un preaviso a los empleados/as afectados de al menos treinta días naturales.

No se entenderá por modificación de turnos, la rotación habitual entre empleados/as prevista en el párrafo segundo del apartado precedente, ni cuando el Director de la unidad tenga que alterar algún turno de trabajo, por circunstancias excepcionales y de emergencia manifiesta (enfermedad, ausencias, circunstancias coyunturales, etc.), a fin de cubrir todos los turnos y garantizar la calidad del servicio.

3.3 Todos los turnos en cualquier actividad de la empresa tendrán siempre un carácter reversible total. En caso de producirse un traslado a otra unidad, el trabajador/a se ajustará al horario que rija en la nueva situación.

## Artículo 16. Vacaciones.

a) Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa. El período anual de vacaciones podrá dividirse preferiblemente en dos, siempre que uno de ellos comprenda al menos catorce días naturales ininterrumpidos.

b) Adicionalmente al período antes mencionado se disfrutarán tres días complementarios en temporada baja, que se fijarán de común acuerdo entre las fechas que coincidan con sábado, vísperas de fiesta o puente. La empresa podrá habilitar otras fechas distintas de las antes citadas. En todo caso, quedan excluidos los períodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa o aquellos otros que por razones productivas y organizativas puedan afectar al servicio.

c) El personal disfrutará sus vacaciones por años naturales y por su totalidad, a partir del año siguiente al de su ingreso, disfrutándolas en éste proporcionalmente al tiempo trabajado durante el mismo.

d) La empresa establecerá con un mínimo de dos meses de antelación el calendario de vacaciones de cada centro de trabajo y/o Departamento y antes del 30 de abril las correspondientes al período de verano, cuidando de que los servicios queden cubiertos y atendiendo las peticiones del personal, que en caso de incompatibilidad, se resolverán en primer término por antigüedad y en segundo lugar mediante sorteo entre los solicitantes, en todo caso dentro de los que desarrollen funciones similares en cada centro de trabajo. Durante la primera quincena del mes de diciembre, los empleados/as interesados en disfrutar las vacaciones del año siguiente

en un época determinada, deberán solicitarlo por escrito al Jefe de Unidad en que trabajen.

#### Artículo 17. *Libranzas.*

a) Se establece para todos los empleados/as de la empresa, un día de licencia retribuida por asuntos propios, que se autorizará siempre que no coincida ausencias en el centro de trabajo que impidan el normal desarrollo del servicio y que no podrá ser enlazado con las vacaciones ni en temporada alta.

b) Los trabajadores/as que disfruten sus vacaciones, al menos quince días en temporada baja, dispondrán de un día suplementario de libranza recuperable.

c) Cuando una festividad de carácter nacional, autonómico o local, coincida en período de vacaciones, se dispondrá de un día de libranza no recuperable.

d) En ambos supuestos, los días de libranza de vacaciones no serán acumulables, limitándose en todo caso su disfrute a un día de libranza.

La recuperación de las horas correspondientes al día de libranza se llevará a cabo dentro de los tres meses siguientes a su disfrute.

e) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán de libranza para todo el personal de la empresa.

f) El Sábado Santo se considera de libranza para todos los trabajadores/as de la empresa.

g) Otros días de libranza: El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

I) Quince días naturales en caso de matrimonio.

II) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

III) Un día por traslado del domicilio habitual.

IV) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

V) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

VI) Para la realización de exámenes de obtención de títulos profesionales, por el tiempo estrictamente necesario, cuando concurren las circunstancias legalmente exigibles.

En estos casos, los trabajadores/as deberán aportar la convocatoria con la petición de permiso y justificar después la asistencia a aquellos actos para los que fue solicitado.

#### Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

De mutuo acuerdo, las partes establecen como horas extraordinarias para las distintas categorías del personal, las que a continuación se expresan:

Las que realice el personal de oficinas y de agencias de viajes por razón de pedidos o períodos punta de producción y ausencias imprevistas, así como todas aquellas que realicen circunstancialmente por encima de la jornada efectiva de cada centro de trabajo, sin exceder de la jornada legal, por lo que no tienen el carácter de horas extraordinarias.

La anterior definición de horas extraordinarias viene dada por la imposibilidad de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Ante la grave situación de paro existente en el sector, y con 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:

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Las horas extraordinarias, de acuerdo con la definición anterior, que pudieran realizarse previa autorización de la empresa y con los mecanismos

de control establecidos, serán retribuidas económicamente o compensadas por un tiempo de descanso, a elección del trabajador/a a razón de dos horas de descanso por cada hora realizada, en temporada baja, y siendo acumulables las horas a compensar. Las horas extraordinarias que sean retribuidas, el valor de las mismas es el que figura en la tabla que como anexo se acompaña al presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO VII

### Permisos sin sueldo, excedencias y permutas/traslados

#### Artículo 19. *Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas.*

a) Permisos sin sueldo:

1.º Los trabajadores/as que lleven un mínimo de un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de quince días naturales una vez al año, y habrá que otorgarlo la empresa salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

2.º El personal de la empresa que lleve un mínimo de dos años a su servicio, podrá pedir permiso sin sueldo por un plazo no inferior a quince días naturales, ni superior a sesenta, una sola vez al año. A tal efecto, deberá dirigir la petición a la Dirección de la empresa, a través del Jefe de su centro de trabajo, y aquélla lo concederá dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud, previo informe favorable de su Jefe inmediato si a su juicio lo permiten las necesidades del servicio.

En ambos supuestos, dichos permisos dentro del mismo año no podrán ser acumulativos.

b) Licencias no retribuidas: El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a dos meses ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La empresa habrá de otorgarlo, salvo que no resulte factible por notorias necesidades de servicios.

Tanto esta licencia como el permiso regulado en el artículo anterior, comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 20. *Excedencias.*

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores/as 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, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) Se computará a efectos de antigüedad el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio de los empleados/as. Éstos, una vez licenciados, tendrán derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaban

al incorporarse a filas, siempre que lo ejerciten dentro de los dos meses siguientes a su licenciamiento, pero deberán avisar, siquiera con quince días, la fecha de su incorporación al trabajo, a fin de que pueda comunicarse al que le hubiera suplido su cese, al menos con quince días de antelación.

Las peticiones de excedencia se cursarán por medio del Jefe del centro de trabajo a la Dirección de la empresa, y ésta deberá resolver en el plazo de un mes a partir de su presentación.

Antes de expirar el plazo de duración de la excedencia voluntaria, el empleado/a vendrá obligado a solicitar su reingreso, perdiendo todo derecho al reingreso si no lo hiciera.

#### Artículo 21. *Permutas y traslados.*

Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el personal tuviera establecida, y podrá tener lugar bien a petición de los empleados/as o por iniciativa de la Dirección de la empresa, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

En cuanto a traslados a petición propia de los empleados/as, en caso de vacante en lugar distinto al de su residencia, si la petición fuera formulada por varios, la empresa resolverá discrecionalmente, destinando a aquél de los peticionarios que considere más capacitado para el desempeño de la función correspondiente al puesto vacante.

Se concederá preferencia a las peticiones de traslado de cónyuges, siempre que ambos trabajen en la empresa, y también a las peticiones que se funden en razón de salud, debidamente justificadas.

En el traslado por necesidades del servicio, serán de cuenta de la empresa los gastos de transporte del empleado/a, cónyuge, hijos/as y padres que vivan en su compañía, así como del mobiliario, enseres y ropas de hogar, abonándose además una indemnización equivalente a una mensualidad del salario base. Además, la empresa concederá un permiso retribuido de una semana al trabajador que acepte expresamente el traslado, al objeto de que pueda buscar un domicilio en el nuevo lugar de residencia.

Dentro de las posibilidades, el empleado/a podrá obtener los préstamos con destino a vivienda previstos en este Convenio Colectivo.

Las permutas de puestos de trabajo, con o sin traslado de residencia, sólo podrán solicitarlas los empleados/as del mismo grupo profesional que desempeñen funciones de idénticas características, y habrán de fundarse en razones de salud u otros motivos debidamente justificados. La empresa atenderá las peticiones de permuta, siempre que no se produzca perjuicio a terceros o para la buena marcha del servicio.

En los supuestos de traslado individual por necesidades del servicio, modificación de condiciones de trabajo y despido objetivo, contemplados en los artículos 40, 41 y 52.c), en relación con el 51 del Estatuto de los Trabajadores, en los que no se requiera expediente tramitado ante la autoridad laboral, la empresa habrá de notificar las medidas a adoptar, así como las razones que le sirven de fundamento, al propio trabajador/a interesado en el plazo legalmente establecido, dando copia de dicha notificación a la representación de los trabajadores.

Ésta deberá emitir preceptivamente un informe que carecerá de carácter vinculante, sobre las medidas que fueran a adoptarse, dentro del plazo de quince días. La empresa no podrá ejecutar su decisión sin el mencionado informe, salvo que hubiese transcurrido el plazo citado sin que la representación de los trabajadores lo haya emitido y se lo haya comunicado formalmente.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador/a afectado podrá ejercitar las acciones legales que le correspondan.

#### Artículo 22. *Desplazamientos temporales.*

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, las dietas y los gastos de alojamiento.

El trabajador/a deberá ser informado con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tal los de viajes, cuyos gastos correrán a cuenta de la empresa.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador/a en los mismos términos previstos en el número 1 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuciones

#### Artículo 23. *Retribuciones.*

La retribución del personal de la empresa comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estará integrada por los siguientes conceptos:

1) Retribuciones salariales:

a) Retribución salarial fija:

a).1 Mensual:

Salario base.

Complemento «ad personam».

Complemento personal diferencial.

Complemento personal.

Complemento personal específico.

Complemento a cuenta por incentivo.

Complemento de puesto de trabajo.

Complemento responsabilidad «inplant».

a).2 Complementos vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extras de marzo, junio, septiembre y diciembre.

b) Retribución salarial variable: Incentivo variable.

2) Retribución no salarial:

Dietas.

Personal de «inplant».

#### Artículo 24. *Salario base.*

1. Definición: Es la retribución del trabajador/a fijado por unidad de tiempo.

2. Unificación de los salarios base de cada grupo profesional.

La unificación de los salarios base de cada grupo profesional se realizará mediante un proceso que garantice que no producirá ningún efecto negativo sobre la retribución de los empleados ni implicará aumento significativo del coste salarial para la empresa.

El proceso se desarrollará de acuerdo con los siguientes puntos:

1. Hasta que se alcance la unificación con los salarios base más altos de cada grupo profesional (Mando superior de 1.<sup>a</sup> para el grupo I, Mando medio de 1.<sup>a</sup> para el grupo II, Técnico superior de 1.<sup>a</sup> para el grupo III y Técnico medio para el grupo profesional IV), éstos permanecerán inalterados y por tanto su importe no sufrirá modificación como consecuencia de los incrementos salariales que se produzcan en los Convenios Colectivos que se pacten durante este período transitorio.

2. Los incrementos de salario base que se pacten en las negociaciones colectivas durante el período de tiempo que sea necesario para la unificación se constituirán como un complemento personal (complemento personal diferencial) no absorbible ni compensable para el personal que tenga asignado el salario base más alto de cada grupo profesional.

3. Este complemento personal diferencial tendrá carácter no absorbible ni compensable y tendrá en los sucesivos Convenios el mismo tratamiento que los salarios base.

4. El resto de los salarios base evolucionarán conforme a las negociaciones colectivas hasta su igualación al más alto de cada grupo profesional. Este tratamiento será válido también para el salario base del nuevo grupo profesional V (Auxiliares).

5. Para acelerar el proceso se incorporará el plus de transporte al salario base, excepto en el caso de los salarios base más alto de cada grupo. En estos casos, el plus de transporte se transformará en el complemento personal diferencial antes mencionado.

6. De igual forma, se transformarán en salario base los complementos personales y complementos personales específicos, hasta la cuantía necesaria para alcanzar los diferentes salarios base existentes en cada grupo profesional o, en su caso, el salario base de referencia de su grupo profesional.

7. Una vez alcanzada la unificación en todos los grupos profesionales, se desbloquearán los salarios base de referencia.

8. Los salarios de referencia, a cuyo importe se igualarán los salarios base de cada grupo profesional mediante el proceso descrito en los puntos anteriores, son los siguientes (valores de 1997):

Grupo profesional	Salario base mensual — Pesetas	Salario base anual — Pesetas
I	288.395	4.614.320
II	205.018	3.280.288
III	145.405	2.326.480
IV	121.405	1.947.824

9. En base a las condiciones económicas actuales y a los crecimientos previstos, ambas partes estiman que este proceso de unificación podrá culminarse en dos/tres años.

#### Artículo 25. *Complemento «ad personam».*

a) Personal procedente de Wagons-Lits Viajes: Este concepto personal incorpora las cantidades que individualmente venían percibiendo los empleados/as por el extinto complemento de años de servicio. Este complemento tiene la consideración de no absorbible ni compensable y su importe no estará sujeto a mejoras futuras de Convenio.

b) Personal procedente de Viajes Ecuador: Aquellos empleados que a partir de la fecha de la firma de este acuerdo se incorporen a «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima», ajustarán el importe de su complemento «ad personam» a lo que les hubiese correspondido por tal concepto al 31 de diciembre de 1995 conforme a las normas reguladoras del citado complemento en «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», aplicando la diferencia, si la hubiere, bien al salario base, bien al complemento personal.

En los anteriores casos contemplados, el importe total que representa la suma de todos los complementos «ad personam» tendrá la consideración de masa salarial y producirá efectos económicos en sucesivos Convenios.

#### Artículo 26. *Complemento personal.*

1.º Este concepto salarial incorpora las condiciones particulares que, a título individual, disponen los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, así como, en los casos que proceda, la asignación de la bolsa que se menciona a continuación.

2.º Cada año para aquellos empleados/as que estando en plantilla al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior y que figuren en la relación anexa, se calculará una bolsa (masa) formada por la aplicación de los importes que figuran individualmente para cada empleado/a en dicho anexo, teniendo en cuenta si su fecha de ingreso fue en año par o impar, de acuerdo con el cuadro explicativo que se refleja a continuación y en las condiciones descritas en el mismo.

*Tabla de referencia*

Fecha de ingreso del personal que tenga complemento «ad personam» al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.	Año de aplicación	
	Año impar:	Año par:
	Primer semestre año impar.	Primer semestre año par.
	Segundo semestre año par.	Segundo semestre año impar.

a) El 80 por 100 de dicha bolsa se distribuirá al complemento personal en forma proporcional al grupo profesional. Esta mejora (o creación en su caso) del complemento personal afectará únicamente a los trabajadores/as que perciban complemento «ad personam», aplicándose durante el mes de enero de cada año.

b) El 20 por 100 restante, al que la empresa añadirá una cantidad adicional igual, se distribuirá también como complemento personal, atendiendo a criterios objetivos de valoración del desempeño individual.

A esta mejora del complemento personal podrán optar todos los trabajadores/as en activo. Los criterios de selección, distribución y los cri-

terios objetivos de valoración del desempeño, serán establecidos de común acuerdo por empresa y representación legal de los trabajadores/as.

3.º Al personal con fecha de ingreso 1 de enero de 1995 o posterior se le asignarán los siguientes complemento personales:

1. Al finalizar el cuarto año de servicio en la empresa, un complemento personal (o incremento del complemento personal en su caso) de 30.000 pesetas brutas anuales (=1.875×16).

2. Al finalizar el octavo año de servicio en la empresa se le asignará un incremento de complemento personal de 30.000 pesetas brutas anuales (=1.875×16).

4.º Al ser las condiciones de este complemento de carácter personal, no son en absoluto aplicables a ningún otro trabajador/a, aunque tuviese igual o similar calificación profesional y fuese cual fuese su antigüedad o tipo de contratación, por no serles de aplicación aquellas condiciones individuales y personales que este complemento retribuye.

#### Artículo 27. *Complemento personal específico.*

Lo constituye el 80 por 100 de las extintas Comisiones Variables realmente cobradas en el año 1997, antes de su desaparición, salvo el tratamiento especial efectuado para las centrales de grupos de Madrid y Barcelona.

Este complemento no absorbible ni compensable, se abonará, en partes iguales, en las 16 pagas que establece el Convenio y será susceptible de incremento en futuros Convenios si ambas partes así lo acordarán.

#### Artículo 28. *Complemento a cuenta por incentivo.*

Lo constituye el 20 por 100 restante de las extintas Comisiones Variables realmente cobradas en el año 1997, antes de su desaparición y será abonada, en doce partes iguales, en cada una de las doce pagas mensuales, en concepto de «pago a cuenta del incentivo» y su importe permanecerá congelado. Una vez calculado el importe individual del incentivo variable anual se regularizará teniendo en cuenta las cantidades percibidas a cuenta según el párrafo anterior. En ningún caso se detraerá cantidad alguna de las percibidas a cuenta.

#### Artículo 29. *Complemento de puesto de trabajo.*

Complemento de carácter funcional no consolidable, que se percibirá en tanto en cuanto se desempeñe el puesto de trabajo que tenga asignada una retribución específica por la realización de las funciones en dicho puesto.

#### Artículo 30. *Complemento responsabilidad «inplant».*

Aquellos empleados/as que estando en el grupo profesional III y IV, ejerzan funciones de responsables de «inplant», percibirán la cantidad de 180.000 pesetas brutas anuales, durante el tiempo que desempeñen dichas funciones, teniendo la consideración de complemento de puesto de trabajo, definido en el artículo anterior.

#### Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias (marzo, junio, septiembre y diciembre).*

La constituye una mensualidad de retribución real de salario fijo (salario base, «ad personam», complemento personal diferencial, complemento personal, complemento personal específico, complemento de puesto de trabajo y complemento de responsabilidad de «inplant» en su caso), que se abonarán en marzo, junio, septiembre y diciembre.

El personal proveniente de W.L.V. devengará por año completo al servicio de la empresa, las gratificaciones de junio y diciembre, prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado en aquellos trabajadores/as que hubieran ingresado o cesado durante el mismo.

La paga de marzo y septiembre se devengará semestralmente dentro del año natural correspondiente, computándose la de marzo, desde el 1 de enero al 30 de junio, y la de septiembre, desde el 1 de julio al 31 de diciembre, abonándose la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado en los seis meses de devengo. En caso de cese o baja en la empresa será deducida la parte pagada y no trabajada en la liquidación de haberes que corresponda.



A efectos de una mejor comprensión se incluye el siguiente cuadro, referente a las gratificaciones extraordinarias.

Denominación	Período tiempo	Carácter	Fecha abono
Pago Convenio marzo.	Desde 1 enero al 30 de junio del mismo año.	Semestral.	1.ª quincena de marzo.
Paga extra junio.	Desde 1 julio del año anterior al 30 de junio del mismo año.	Anual.	Conjuntamente con mensualidad de junio.
Pago Convenio septiembre.	Desde 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año.	Semestral.	Conjuntamente con mensualidad de septiembre.
Paga extra diciembre.	Desde 1 enero al 31 diciembre del mismo año.	Anual.	20 de diciembre.

El personal proveniente de V.E continuará devengando las cuatro pagas por año completo al servicio de la empresa.

#### Artículo 32. *Incentivo variable anual.*

Se establece un sistema de retribuciones variable de carácter anual, contabilizándose por año natural, y se regirá por las siguientes normas:

1. **Ámbito personal:** El sistema de retribuciones variables que se describe en este artículo será de aplicación al personal encuadrado en los grupos profesionales III, IV y V.

No será de aplicación a aquellos grupos de empleados que, aún estando encuadrados en los grupos profesionales III y IV, tengan establecidos otros sistemas de retribución variable, atendiendo a la especificidad de sus funciones profesionales (por ejemplo: Promotores, «Account Managers», etc.).

#### 2. Cálculo del incentivo:

##### 2.1 Personal de unidades productivas (centros de beneficio):

a) **Requisito básico.**—Solamente tendrán derecho a percibir incentivo variable el personal de aquellas unidades productivas, que tengan un resultado propio positivo.

b) **Composición del incentivo.**—El importe del incentivo a repartir en cada Agencia o Unidad productiva, tendrá dos componentes:

- b.1 En función del resultado propio de la unidad.
- b.2 En función del resultado del grupo emisor en España.

##### b.1 Importe del incentivo en función del resultado de la unidad:

b.1.1 Se establece como objetivo un resultado propio (incluidos los gastos repartidos), equivalente al 1,5 por 100 del tráfico de la Unidad.

b.1.2 El importe del incentivo de la unidad se calculará, en 1998, de acuerdo con la siguiente escala de grado del cumplimiento del objetivo mencionado en el párrafo anterior:

Grado de cumplimiento del objetivo (porcentaje) (objetivo: 1,5 por 100 del tráfico)	Importe del incentivo (porcentaje sobre resultado propio obtenido)
Si alcanza el 40 y no llega al 100 por 100 .....	3
Si alcanza el 100 y no llega al 130 por 100 .....	4
Si alcanza el 130 y no llega al 170 por 100 .....	5
Si alcanza el 170 y no supera el 200 por 100 .....	6
Si supera el 200 por 100 .....	6 por 100 del resultado hasta el 200 por 100 del objetivo más el 3 por 100 sobre lo que exceda del 200 por 100.

##### b.2) Importe del incentivo en función del resultado del grupo emisor.

b.2.1 Se establece como objetivo del grupo emisor en España, un resultado antes de impuestos equivalente al 1,0 por 100 del tráfico total del conjunto de las compañías emisoras del grupo en España.

b.2.2 Atendiendo al grado de cumplimiento de este objetivo, el incentivo total a repartir entre todas las unidades productivas emisoras del grupo, se calculará, en 1998, de acuerdo con la siguiente tabla:

Grado de cumplimiento del objetivo (porcentaje) (objetivo: 1,0 por 100 del tráfico)	Importe del incentivo (porcentaje sobre resultado obtenido)
Si alcanza el 40 y no llega al 100 por 100 .....	5
Si alcanza el 100 y no llega al 130 por 100 .....	6
Si alcanza el 130 y no llega al 170 por 100 .....	7
Si alcanza el 170 y no supera el 200 por 100 .....	8
Si supera el 200 por 100 .....	8 por 100 del resultado hasta el 200 por 100 del objetivo más el 5 por 100 sobre lo que exceda del 200 por 100.

b.2.3 Del incentivo total así calculado, a cada unidad productiva que tenga resultado propio positivo (aunque no alcance el umbral mínimo exigido para percibir la parte del incentivo basada en los resultados de la unidad), corresponderá un importe que se determinará por aplicación de la siguiente fórmula:

$$Y = IC \times FTEO/FTEG$$

En la que:

Y = Importe del incentivo correspondiente a la agencia.  
 IC = Importe del incentivo total del grupo emisor.  
 FTEO = Numero medio de empleados de la agencia en el año.  
 FTEG = Numero medio de empleados del grupo emisor en el año.

c) **Importe del incentivo individual:** El montante global del incentivo que corresponda a la unidad productiva se repartirá entre el personal afectado en función de los grupos profesionales y los grados personales, por el sistema de puntuación siguiente:

Grupo V: 1,50 puntos.  
 Grupo IV: 2,50 puntos.  
 Grupo III: 4,00 puntos.

##### 2.2 Incentivo del personal de servicios centrales:

Una vez calculado el importe del incentivo total del grupo emisor en España, según el apartado b.2.2 anterior, el importe del incentivo que corresponderá al conjunto de los empleados de los servicios centrales, se calculará aplicando la siguiente fórmula:

$$Y' = 2 \times IC \times FTES/FTEG$$

En la que:

Y' = Importe del incentivo del personal de servicios centrales.  
 IC = Importe del incentivo total del grupo emisor en España.  
 FTES = Número medio de empleados de servicios centrales en el año.  
 FTEG = Número medio de empleados del grupo emisor en el año.

El importe de los incentivos individuales se calculará y abonará por el mismo sistema de puntos descrito anteriormente en el punto 2.c.

3. **Abono de los incentivos:** El abono de los incentivos se realizará tan pronto como estén disponibles y debidamente auditadas las informaciones contables necesarias y, en todo caso, no más tarde del 30 de junio del año siguiente al de su devengo.

4. **Evolución de las tablas de grado de cumplimiento de los objetivos:** El grado mínimo de cumplimiento de objetivos para devengar incentivo que se establece en el 40 por 100 (tanto en el que se basa en resultados de las unidades productivas como en el basado en los resultados del grupo emisor) para el año 1998, se irá elevando en los próximos años hasta alcanzar un grado mínimo de cumplimiento de objetivos del 80 por 100.

La progresión prevista es la siguiente:

Año	Grado de cumplimiento mínimo. Incentivos agencias (objetivo: 1,5 por 100 del tráfico)	Grado de cumplimiento mínimo. Incentivo grupo (objetivo: 1,0 por 100 del tráfico)
1998	40 por 100 (0,6 por 100 del tráfico)	40 por 100 (0,4 por 100 del tráfico)
1999	60 por 100 (0,9 por 100 del tráfico)	60 por 100 (0,6 por 100 del tráfico)
2000 y siguientes	80 por 100 (1,2 por 100 del tráfico)	80 por 100 (0,8 por 100 del tráfico)

Ambas partes se marcan como objetivo llegar a los valores referidos, tanto en los porcentajes como en el tiempo de aplicación, salvo que la Comisión Mixta de Retribuciones Variables los modifique, atendiendo a los resultados del año y a las previsiones para el siguiente y siempre dentro del rango del 40-80 por 100 de grado de cumplimiento.

Una vez que las partes decidieran marcar el umbral mínimo del grado de cumplimiento en el 80 por 100, este valor quedará fijado de forma permanente.

#### Artículo 33. *Comisión Mixta de Retribuciones Variables.*

Dentro de los quince días siguientes a la constitución del Comité Intercentros de «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima», se constituirá la Comisión Mixta de Retribuciones Variables, que estará integrada por cuatro miembros de la representación legal de los trabajadores y por otros cuatro designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma.

La Comisión de Retribuciones Variables se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y cuando sea convocada, con carácter extraordinario, por la Dirección o por la representación de los trabajadores. La convocatoria de las reuniones de esta Comisión Mixta, tanto ordinarias como extraordinarias, deberá incluir la agenda de asuntos a tratar.

Serán funciones de la Comisión Mixta, las siguientes:

- Seguimiento trimestral de la evolución de tráfico, ingresos y gastos. Para ello podrá examinar, con carácter confidencial, toda la información contable pertinente, de acuerdo con la legislación laboral vigente (Estados 2000 o documento equivalente, análisis de costes, gastos directos e indirectos, gastos repartidos, reparto de supercomisiones, etc.).
- Durante el período transitorio indicado en el artículo 32.4, estudiar, y en su caso acordar, la modificación de los umbrales mínimos para la percepción de incentivo variable, para asegurar la eficacia del sistema de retribuciones variables.
- Estudiar la solución de las situaciones o casos especiales.
- Estudiar las modificaciones a introducir en el sistema de retribuciones variables que se consideren interesantes para mejorar su funcionamiento y/o eficacia en el futuro.
- Estudiar, y en su caso acordar, los criterios de imputación de los gastos repartidos (únicamente a efectos del cálculo de incentivos).
- Seguimiento de los incentivos individuales reconocidos, por alcanzar el objetivo de este acuerdo, en los casos de cese o baja del empleado/a durante el período de devengo.
- Seguimiento del pago del complemento personal específico pactado en este acuerdo, para todos los empleados/as que estuvieran encuadrados en la plantilla de «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima», en la fecha de su firma y durante su prestación de servicios en la empresa, con independencia de la modalidad de contratación al que estuvieran sujetos.

#### Artículo 34. *Otros sistemas de retribución variable.*

El personal encuadrado en los grupos profesionales I y II, tienen sistemas de retribución variable específicos. Determinados grupos de empleados, atendiendo a la especificidad de sus funciones profesionales y con independencia del grupo profesional al que puedan estar adscritos ( Por ejemplo: «Account Managers», Directores, Promotores), disponen de sistemas de incentivo específicos, y por ello el sistema descrito en el artículo 32 no les es de aplicación, tal como se indica en el apartado número 1 del mencionado artículo.

#### Artículo 35. *Dietas y plus de transporte y personal de «inplant».*

1. Dietas: La dieta diaria por desplazamiento se fija en la cantidad de 6.126 pesetas, que incluye desayuno, comida y cena, asumiendo la empresa el alojamiento. Se excluye de este acuerdo otros tipos de dietas que continúan manteniéndose.

2. Plus de transporte: Este plus, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24.2 del Convenio, queda integrado en el salario base, o complemento personal, según los casos.

3. Personal de «inplant»: Al personal de «implants» se les abonará, en los casos que proceda y por las circunstancias propias del «inplant», a criterio de la empresa, una ayuda por transporte y/o comida.

#### Artículo 36. *Lugar y fecha de pago y recibo de salarios.*

El pago de los salarios se realizará por transferencia a la entidad financiera designada por el interesado.

El pago de los salarios se efectuará mensualmente, abonándose los mismos en una sola vez antes de finalizar el mes natural, salvo que razones extraordinarias lo impidan.

A todos los trabajadores/as se les entregará, con ocasión de cada pago la liquidación correspondiente, en la que figurarán los conceptos que se liquidan y las deducciones que se practiquen.

### CAPÍTULO IX

#### Beneficios sociales

#### Artículo 37. *Jubilación.*

1. Se mantiene la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos que a estos efectos establecen las Sentencias del Tribunal Constitucional de fechas 30 de abril y 29 de julio de 1985. La empresa admitirá la solicitud de jubilación del personal que lo desee a los sesenta y cuatro años cumplidos y antes de alcanzar los sesenta y cinco, en los términos previstos en la legislación vigente, obligándose a sustituir simultáneamente a cada trabajador/a a quien sustituya, para que disfrute de las prestaciones máximas de la Seguridad Social.

Se mantiene asimismo la posibilidad de jubilación voluntaria entre sesenta y sesenta y cuatro años. Esta jubilación tendrá en todo caso carácter de voluntaria no sólo para el trabajador/a que lo solicite, sino también para la empresa, debiendo por consiguiente mediar el acuerdo de ambas partes para que la jubilación tenga lugar.

2. El personal que pase a la situación de jubilado por cumplir la edad de sesenta y cinco años, o sesenta y cuatro años según lo previsto en el punto anterior, percibirá de la empresa una indemnización equivalente al 6,60 por 100 a los sesenta y cinco y del 8 por 100 a los sesenta y cuatro años, del importe de una paga, calculada dividiendo los salarios de los doce meses naturales anteriores a la fecha de jubilación por 16, es decir, por el número de pagas aplicables en la empresa, por cada año de antigüedad y fracción que corresponda a la fecha en que se produzca la jubilación. Se entiende por salario todas las percepciones, a excepción de las correspondientes compensaciones de gastos. En ningún caso, la citada indemnización será inferior a 132.000 pesetas. Esta indemnización se entiende bruta, estando sujeta a las retenciones fiscales que procedan.

3. Caso especial del personal procedente de Viajes Ecuador: Aquellos empleados que a partir de la fecha del presente acuerdo se incorporen a «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima», conservarán a título personal el importe que hasta la fecha del citado movimiento entre empresas hubiesen generado como premio de jubilación, conforme a la siguiente escala de aplicación proporcional:

Años de servicio en «Viajes Ecuador, S. A.», hasta su incorporación a «CWT Viajes de Empresa, S. A.»	Importe del premio de jubilación, expresado en mensualidades a la fecha de su baja en «Viajes Ecuador, S. A.»	Años de servicio en «Viajes Ecuador, S. A.», hasta su incorporación a «CWT Viajes de Empresa, S. A.»	Importe del premio de jubilación, expresado en mensualidades a la fecha de su baja en «Viajes Ecuador, S. A.»
1	0,40	16	6,40
2	0,80	17	6,80
3	1,20	18	7,20
4	1,60	19	7,60
5	2,00	20	8,00
6	2,40	21	8,20
7	2,80	22	8,40
8	3,20	23	8,60
9	3,60	24	8,80
10	4,00	25	9,00
11	4,40	26	9,40
12	4,80	27	9,80
13	5,20	28	10,20
14	5,60	29	10,60
15	6,00	30 o más	11,00

A fin de que el transcurso del tiempo no perjudique el valor adquisitivo del importe generado en «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», en el momento de la jubilación se actualizará el mencionado importe, aplicándole un coeficiente corrector equivalente al incremento del Índice de Precios al Consumo, desde la fecha en que causó baja en «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», hasta su jubilación.

A partir de su incorporación a «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima», su premio de jubilación se regirá por las normas vigentes en la mencionada empresa.

El importe del premio de jubilación se calculará sumando las cantidades obtenidas de acuerdo con los dos párrafos anteriores, sin que, en ningún caso, este importe pueda exceder del que le hubiera correspondido en «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», si hubiera permanecido prestando sus servicios a esta empresa hasta el momento de su jubilación.

#### Artículo 38. *Ayuda para idiomas.*

La ayuda para el estudio de idioma inglés, francés o alemán se fija en 76.575 pesetas, por empleado/a y curso, teniendo derecho todo el personal que lleve más de seis meses en la empresa, abonándose dicha ayuda en ocho mensualidades, salvo que al concederse se establezcan con los beneficiarios otras condiciones.

Para optar a esta ayuda, el centro de enseñanza elegido tiene que comprometerse a dar información periódica sobre el nivel de asistencia a las clases y sobre el grado de aprovechamiento de las mismas. La empresa se reserva el derecho a rechazar un centro o profesor elegido si no reúnen las condiciones profesionales adecuadas.

Para mantener el derecho a esta ayuda en años sucesivos será condición necesaria que el nivel de asistencia a las clases en el curso anterior supere el mínimo del 80 por 100 certificado por el centro de enseñanza.

Este derecho podrá perderse si el grado de aprovechamiento es claramente insuficiente, en relación con los objetivos fijados por el propio centro de enseñanza al comienzo de cada curso.

#### Artículo 39. *Premio de permanencia.*

El personal que lleve veinticinco o treinta y cinco años al servicio de la empresa se le abonarán con carácter único las cantidades que se fijan en el anexo 3 del Convenio Colectivo de la empresa.

Junto con estos premios en metálico se entregará a cada empleado/a una medalla conmemorativa.

#### Artículo 40. *Becas escolares.*

Se fija en 86 el número de becas escolares por un importe unitario de 11.567 pesetas Pts. brutas. Las ayudas se distribuirán en dos apartados, la mitad en función del nivel salarial, calculado sobre una jornada en cómputo anual, y la otra mitad en función de las calificaciones más altas en los estudios a partir de sexto de EGB, BUP, Formación Profesional o titulaciones oficiales similares a éstas.

#### Artículo 41. *Ayuda hijos/as con minusvalía.*

Los empleados/as que tengan a su cargo algún hijo con disminución física o psíquica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, percibirán la cantidad de 95.167 pesetas brutas anuales por cada hijo/a en estas circunstancias.

#### Artículo 42. *Préstamos de vivienda.*

Se concederá un máximo de 14 préstamos para los empleados/as con más de tres años de servicio.

La cantidad de cada préstamo será de un máximo de 1.531.500 pesetas.

La amortización se efectuará en un máximo de cuarenta y ocho mensualidades a descontar de la nómina de salarios aplicándose el interés legal del dinero que establece para cada ejercicio la Ley de Presupuestos del Estado. A los préstamos de vivienda que en la actualidad estén pendientes de amortizar se les aplicará el nuevo tipo de interés que corresponda, según la Ley de Presupuestos del Estado, a contar desde el 1 de enero de 1998.

Asimismo, a efectos de garantizar el abono de las cantidades pendientes, se contratará una póliza de seguro que garantice las percepciones adeudadas. El importe de esta póliza correrá a cargo, a partes iguales, entre la empresa y el solicitante. Además, el beneficiario firmará un escrito de reconocimiento de deuda por la cantidad cedida.

A efectos de poder aspirar a una de estas ayudas, los interesados deberán, en el plazo y forma anunciada, presentar documentos, que avalen la solicitud de compra de la vivienda que vaya a constituir su residencia habitual o secundariamente la rehabilitación de dicha vivienda.

#### Artículo 43. *Seguro colectivo de vida, accidente o invalidez.*

a) Personal procedente de «Wagons-Lits, Sociedad Anónima»: La empresa tiene concertada una póliza de seguro de vida que garantiza en caso de fallecimiento en activo un capital en función de la categoría laboral del empleado/a, a percibir por los beneficiarios designados al efecto.

Los capitales asegurados para 1998 son los que constan en anexo al presente Convenio de la empresa de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», y serán de aplicación a título personal.

En caso de muerte por accidente la cantidad asegurada será el doble de la que figura en el anexo para cada uno de los grupos.

Igualmente, la empresa tiene cubierta una póliza para los casos de invalidez permanente absoluta, reconocida por la Seguridad Social, siendo el capital asegurado el mismo que para los casos de fallecimiento por causa natural.

Con independencia de ello, el personal, voluntariamente, podrá aumentar las bases de dichas prestaciones, corriendo en tal caso a su cargo el pago de la diferencia de primas correspondiente.

b) Personal procedente de Viajes Ecuador: Mantendrán a título personal las coberturas establecidas en «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima».

c) Nuevo seguro colectivo: La empresa está negociando un nuevo contrato de seguro colectivo de vida y accidente para el conjunto de los trabajadores del grupo y que deberá sustituir a los actualmente vigentes en Wagons-Lits Viajes, Viajes Ecuador y Viajes Intersol.

#### Artículo 44. *Enfermedad común y accidente no laboral.*

Se establece como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que, en las situaciones en las que la Seguridad Social reconoce a los trabajadores/as la baja y prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador/a perciba a cargo de la empresa la diferencia existente entre la prestación económica que legalmente corresponda y el 100 por 100 de la retribución fija del mes anterior al de la baja, desde el primer día de baja y hasta el alta médica, o, en su caso, hasta el pase a la situación de invalidez provisional, sin que exceda esta situación, en ningún caso, el máximo de dieciocho meses ininterrumpidos de baja.

El compromiso económico máximo que la empresa asume, corresponde al que se deriva del nivel de prestaciones de la Seguridad Social vigente en la actualidad. Por consiguiente, si la Seguridad Social modificara a la baja los actuales niveles de prestaciones por IT, el compromiso reflejado en el párrafo anterior será automáticamente modificado de forma que no genere un mayor coste para la empresa.

El trabajador/a de baja perderá el derecho a este complemento si rechazara, sin justificación suficiente, la visita y los reconocimientos prescritos por un médico designado por la empresa.

Si el nivel de absentismo por enfermedad común y accidente no laboral, superara durante un período de seis meses el 2 por 100, ambas partes se comprometen a revisar este acuerdo con el objetivo de asegurar la reducción del nivel de absentismo por debajo del mencionado nivel.

#### Artículo 45. *Accidente de trabajo y maternidad.*

1. En caso de accidente de trabajo así reconocido, la empresa garantiza la percepción del 100 por 100 de los salarios brutos reales del mes anterior, durante el período de baja, de ser menor la cuantía de la prestación que por este concepto abone la Mutua Patronal.

2. En las mismas condiciones anteriores, en el supuesto de incapacidad temporal derivada de maternidad o paternidad, la empresa completará la diferencia existente entre la cuantía de la prestación de la Entidad Gestora de la Seguridad Social y hasta el 100 por 100 del salario bruto real del mes anterior al de baja, desde el primer día de la incapacidad temporal por maternidad o paternidad hasta su finalización.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo por fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de sus-

pensión, siempre que sean ininterrumpidas, y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo por su salud.

3. En los supuestos precedentes, cuando las prestaciones de la Seguridad Social sufrieran variaciones la Comisión Paritaria establecerá la fórmula a aplicar.

En las situaciones antes descritas, el empleado/a podrá ser requerido para ser reconocido por los Servicios Médicos de la empresa, pudiendo su negativa injustificada ser motivo de pérdida de dicho complemento.

#### Artículo 46. *Comedores colectivos.*

La subvención que actualmente aporta la empresa para los comedores colectivos existentes el día de hoy, se seguirá abonando de acuerdo a la forma y criterios actualmente establecidos.

#### Artículo 47. *Anticipos.*

La empresa destinará los fondos necesarios para atender los anticipos que pueda solicitar el personal con más de tres años de servicio, con motivo de alguna necesidad apremiante e inaplazable. Estos anticipos no devengarán interés alguno.

Salvo casos excepcionales debidamente justificados, ningún empleado/a podrá solicitar anticipos por cantidades superiores a las que representen tres doceavas partes del salario global anual, ni pedir un nuevo anticipo mientras tenga otro pendiente de liquidación o no hayan transcurrido más de seis meses desde la cancelación del anterior. El reintegro de cada anticipo deberá hacerse dividiendo su importe en dieciséis, doce o cuatro plazos iguales, a elección del empleado/a, que se deducirán de los salarios correspondientes a las dieciséis pagas de los doce meses inmediatos siguientes a aquel en que perciba la cantidad anticipada, o bien en los doce meses inmediatos siguientes (sin deducción en las cuatro pagas extras), o deducirse sólo en las cuatro pagas extraordinarias siguientes. En caso de cese al servicio activo de la empresa, el empleado/a que tuviera la totalidad o parte de un anticipo pendiente de reembolso, deberá devolverlo en su totalidad.

#### Artículo 48. *Gastos funerarios e indemnización por fallecimiento.*

Cuando un empleado/a que lleve al menos un año de servicio fallezca en situación de activo, la empresa abonará a sus familiares, para gastos funerarios, una cantidad equivalente a tres mensualidades del salario base. Además percibirán una indemnización por fallecimiento de 4.000 pesetas.

#### Artículo 49. *Colegio de Huérfanos Ferroviarios.*

La empresa deducirá de la nómina la cuota de aquellos empleados/as que voluntariamente estén asociados o puedan hacerlo en el futuro a dicha Institución.

## CAPÍTULO X

### Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 50. *Premios.*

La Dirección de la empresa, con el fin de motivar y recompensar las conductas sobresalientes del personal, podrá establecer los correspondientes premios, que estarán basados en conductas que por razones de servicio, en cada caso aprecie la Dirección de la empresa, a propuesta del Jefe de centro de trabajo y de los compañeros del centro.

En la concesión de los premios se dará la mayor publicidad y solemnidad posible y se hará constar en el expediente personal de los interesados, sirviendo como mérito para posibles ascensos. Los premios que puede conceder la Dirección de la empresa podrán ser en tiempo de descanso o recompensas en metálico.

#### Artículo 51. *Facultades de la empresa.*

La facultad de sancionar disciplinariamente corresponde a la Dirección de la empresa.

#### Artículo 52. *Definición y clasificación de las faltas.*

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, el presente Convenio Colectivo de la empresa y las órdenes e instrucciones emanadas por la Dirección de la empresa

en el uso de sus facultades directivas, así como también el incumplimiento por parte de los empleados/as de las obligaciones que les corresponde en el desempeño de sus funciones.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: Leves, graves y muy graves, teniendo en cuenta su gravedad intrínseca, las consecuencias derivadas de la falta para la prestación del servicio y la reincidencia e intencionalidad del empleado/a en su comisión.

#### Artículo 53. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

Las de puntualidad, siempre que no excedan de una hora ni de tres veces al mes.

No cursar el aviso correspondiente cuando la falta de puntualidad o asistencia sea justificada.

No comunicar al superior jerárquico los cambios de residencia o domicilio o composición de la familia, cuando sea requerido a tal fin.

El retraso en el envío de la baja médica en caso de enfermedad.

Abandonar, sin autorización, el puesto de trabajo, por tiempo inferior a una hora.

Las faltas de higiene, limpieza o aseo, siempre que no sean importantes y reiteradas.

Las interrupciones durante el trabajo que puedan distraer a los compañeros.

El descuido en el uso del material y equipos de trabajo o de las instalaciones.

Trato inadecuado con los compañeros de trabajo.

Fumar en lugares y horas prohibidos por la empresa o prescritos por la legislación específica.

No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Las demoras en el cumplimiento de las instrucciones recibidas o servicios encomendados.

Permanecer en lugares que ofrezcan peligro dentro de los centros de trabajo, en momentos que no sea necesario.

Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

#### Artículo 54. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

Faltas injustificadas de puntualidad que excedan de una hora o de tres veces al mes.

Las faltas injustificadas al trabajo de hasta dos días durante el mes o de cuatro en períodos semestrales.

Entregarse a juegos o alborotos durante la jornada de trabajo en las distintas dependencias de la empresa no destinadas a la atención al público.

Abandono del trabajo por tiempo superior a una hora sin causa justificada y sin la autorización oportuna.

La falta de atención y cortesía grave hacia clientes o personal de la empresa.

La negligencia o desidia en el trabajo y la falta de celo en el cuidado y conservación del material, elementos de trabajo, equipos o instalaciones de la empresa.

Introducir en los lugares de trabajo bebidas alcohólicas o el consumo de ellas durante la jornada de trabajo.

Realización de trabajos ajenos a la empresa durante la jornada.

Ofensas verbales o amenazas a compañeros, superiores o subordinados.

Encubrir al autor o autores de una falta grave.

La falta de aseo y limpieza personal cuando produzca quejas razonables de los clientes, superiores o compañeros de trabajo.

Quebrar o violar secretos profesionales, en perjuicio de la empresa.

Utilizar material, elementos de trabajo, equipos o instrumentos de trabajo de la empresa para fines particulares.

Cualquier falta de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

La reiteración en las faltas leves.

#### Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

Las faltas de puntualidad no justificadas que excedan de lo señalado para las faltas graves.

Las faltas reiteradas e injustificadas de asistencia, que excedan de dos al mes, cuatro al semestre y ocho al año.

Reiteración en el abandono injustificado del servicio.

Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en instrumentos de trabajo, equipos, documentos, etc., de la empresa.

Violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

La negligencia o imprudencia inexcusable que pueda dar lugar a accidentes graves.

Riñas frecuentes e injustificadas con los compañeros de trabajo.

La condena por delito de robo, estafa, hurto o apropiación cometida fuera de la empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para aquélla desconfianza hacia su autor.

La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, residencia o domicilio.

La imprudencia en acto de servicio que entrañe grave riesgo de accidente o peligro de averías en el material, equipos o instalaciones de la empresa.

Modificar o falsear datos en los documentos de trabajo o de control del mismo.

La desobediencia a las instrucciones de la empresa, sin perjuicio de que, una vez acatadas, pueda impugnarlas de considerarlas injustas.

La incitación a los compañeros al incumplimiento de sus deberes cuando, siquiera parcialmente, consiga sus objetivos.

La percepción de cualquier cantidad sin la expedición de recibo o factura o a precio superior al estipulado.

La utilización de billetes u otros títulos de transporte expedidos a favor del empleado/a o sus familiares, con conocimiento de aquél, por persona distinta del beneficiario.

Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores, y, en general, todas aquellas que constituyen alguna de las causas justas de despido previstas en la legislación en vigor.

La reiteración en las faltas graves.

#### Artículo 56. Sanciones.

Las sanciones aplicables, según la naturaleza de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación privada.

Carta de advertencia.

Carta de censura.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

Despido.

#### Artículo 57. Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará falta grave y el que lo sufra podrá por sí mismo o por medio de sus representantes legales ponerlo en conocimiento de la Dirección de la empresa, la que adoptará las medidas sancionadoras que procedan.

Los empleados/as de la empresa disponen de acuerdo con la normativa vigente, entre otros derechos, el respeto de su intimidad y la consideración a su dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

#### Artículo 58. Prescripción de las faltas.

En cuanto a la prescripción de las faltas regirán los plazos previstos en la legislación vigente.

#### Artículo 59. Cancelación de sanciones.

Las sanciones por faltas leves se cancelarán a los seis meses del final de su cumplimiento por el trabajador/a sancionado; las sanciones por falta grave a los dieciocho meses y las de por falta muy grave a los treinta y seis meses de su cumplimiento por el trabajador/a.

Una vez transcurrido los plazos de cancelación señalados en el apartado anterior, la sanción perderá su vigencia y no podrá ser utilizada en el futuro, a efectos de reincidencia.

#### Artículo 60. Notificación de las sanciones.

La Dirección de la empresa, a través del Jefe del centro de trabajo correspondiente, notificará las sanciones a los interesados, verbalmente o por escrito, cuando se trate de faltas leves o graves.

Cuando se trate de faltas muy graves, se notificará en todo caso la sanción por escrito, y si ésta fuera la de despido, deberán cumplirse en la notificación los requisitos exigidos en la legislación vigente, dando copia de dicha notificación al Comité de Empresa.

## CAPÍTULO XI

### Comités de Empresa, Delegados de Personal y sindicatos

#### Artículo 61. Comité Intercentro.

Se crea el Comité Intercentros, constituido por un máximo de nueve miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal. En la constitución del Comité Intercentro se guardará la proporcionalidad de los sindicatos y grupos de trabajadores, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las facultades de dicho Comité Intercentro serán las que contempla el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, referidas con carácter general a la totalidad de la empresa. Asimismo, se considerará interlocutor válido frente a la empresa en aquellos asuntos individuales o colectivos en los que hayan recibido la delegación expresa de los Comités de Centro, Delegados de Personal y de aquellos trabajadores/as que soliciten su intervención.

El Comité Intercentro tendrá la facultad de la negociación colectiva.

El Comité Intercentro se regirá por un Reglamento Interno que él mismo determinará, una vez constituido.

De acuerdo con la legislación vigente, la empresa facilitará un local a dicho Comité Intercentro en el que puedan desarrollar sus actividades, así como el material de oficina preciso.

#### Artículo 62. Crédito de horas.

Se acuerda a nivel nacional la creación de una bolsa de horas, en número de doscientas cuarenta mensuales que se asignarán al Comité Intercentros y que éste distribuirá entre sus miembros, teniendo que ser disfrutadas necesariamente por alguno o alguno de sus miembros titulares.

Independientemente de lo anterior, se mantienen las cuarenta horas/mensuales para los miembros del Comité de Empresa y las quince horas/mensuales para los Delegados de Personal, pudiendo repartirse las mismas entre distintos miembros designados al efecto.

En la regulación del crédito horario mensual anteriormente indicado, se aplicarán las siguientes normas:

1. En las reuniones convocadas por la empresa, no se computará el crédito horario cuando se haga constar expresamente por escrito dicha circunstancia en la convocatoria. Serán a cargo del crédito horario del Comité de centro de trabajo, la de aquellos representantes que acudan a la reunión sin estar previamente convocados por la empresa.

2. Por razones de urgencia, cuando la empresa convoque excepcionalmente una reunión en forma verbal, una vez concluida dicha reunión, se entregará el justificante de dicha asistencia a los efectos de no computarse en el crédito horario.

3. Todas aquellas reuniones que mantenga la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la empresa, en el ámbito de su competencia, no se incluirán en crédito horario del centro de trabajo al que pertenezcan sus miembros.

4. Serán por cuenta del crédito horario del centro de trabajo, las reuniones promovidas por los representantes de los trabajadores durante el período de discusión del Convenio de la empresa, cuyo contenido no corresponda a los temas específicos que sean objeto de la negociación colectiva. La solicitud de la reunión por parte de dichos representantes de los trabajadores con la Dirección de la empresa, se ajustará a un orden del día previamente comunicado a la misma.

5. Igualmente, serán de cuenta del crédito horario del centro de trabajo, las reuniones ordinarias y extraordinarias que convoquen los Comités de centro de trabajo.

6. Por excepción, no se aplicará lo anteriormente señalado a las reuniones ordinarias y extraordinarias que convoque el Comité Intercentro de la empresa.

#### Artículo 63. Cobro de cuotas.

La empresa acepta el cobro de cuotas sindicales mediante deducción en la nómina de salarios, siempre que se solicite individualmente por cada afiliado.

## CAPÍTULO XII

### Salud laboral e igualdad de oportunidades

#### Artículo 64. Salud laboral.

La empresa concertará un Servicio Médico, de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia, que atenderá en todo momento la

salud de los trabajadores/as, tanto en la prevención como en las revisiones periódicas de los mismos.

El Servicio Médico concertado realizará reconocimientos periódicos para todo el personal, informando a cada trabajador/a de sus resultados y posibilitando los medios necesarios para dicha prevención, tales como electrocardiogramas al personal mayor de cuarenta años, analítica completa, etc.

La Dirección de la empresa, consciente de la importancia de los temas que afectan a la salud laboral y seguridad de los trabajadores/as y siguiendo con su política favorecedora de esta materia, acuerda con la representación social la creación de una Comisión, integrada por representantes de los trabajadores y de la empresa, que tendrá como competencia el estudio y propuesta a la Dirección de los planes y programas que pueden llevarse a cabo en la materia de prevención de riesgos en la empresa y de cuantas medidas estimen necesarias en este tema.

#### Artículo 65. *Igualdad de oportunidades.*

Igualmente, la Comisión, creada en el artículo anterior, estudiará los programas y medidas que sigan fomentando, como en la actualidad la empresa viene realizando, la igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as de la empresa, en línea con el marco legislativo y constitucional de protección de la no discriminación en el ámbito laboral.

### CAPÍTULO XIII

#### Formación

#### Artículo 66. *Formación profesional.*

1. La empresa prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, con objeto de facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de sus empleados/as. A tal efecto se crea una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por seis miembros, tres de cada parte, en la que participativamente se estudiarán las necesidades formativas y su puesta en práctica.

La Comisión se reunirá necesariamente, por primera vez, dentro de los quince días siguientes a su constitución, 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.

Serán funciones de la Comisión:

Conocer el plan definido por la Dirección de la empresa.

Elaborar el inventario y diagnóstico de aquellas necesidades que como consecuencia de la existencia de disfunciones del personal, cambios en el empleo o en la cultura de la organización, introducción de nuevas tecnologías o la puesta en marcha de nuevos proyectos, requieran la implantación de acciones formativas encaminadas a adaptar a los trabajadores/as a la evolución de sus profesiones y contenidos de los puestos de trabajo.

Planificación y programación del plan.

Ejecución y seguimiento.

Evaluación y resultados.

La Comisión, para el eficaz cumplimiento de sus funciones, podrá dotarse del asesoramiento de personas expertas en esta materia.

2. Ambas partes acuerdan acogerse a las estipulaciones del Acuerdo Nacional de Formación Continua (FORCEM u organismo que los sustituya), a través de los procedimientos generales en vigor, en cuanto a la financiación de las acciones formativas a cargo de este acuerdo, con el contenido y alcance establecido en el mismo en cuanto a los planes de empresa.

#### Artículo 67. *Asistencia a cursos de formación.*

La empresa abonará todos los gastos de transporte, manutención y alojamiento, en base a las normas que se establezcan para los trabajadores/as que tengan que asistir a cursos de formación, previa justificación documentada por los interesados. Igualmente, la empresa compensará con tiempo de descanso si superara la jornada de trabajo en los cursos de formación a la que sea obligatoria la asistencia, a juicio de la empresa.

### CAPÍTULO XIV

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 68. *Comisión Paritaria.*

I) Constitución y facultades.—Dentro de los quince días siguientes al registro del Convenio de la empresa por la autoridad laboral, se pro-

cederá a la constitución de una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por seis miembros de los representantes de los trabajadores en el Comité Intercentros, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio de la empresa, y otros seis representantes de la empresa, designados los primeros 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 de sus miembros.

La Comisión tendrá su domicilio en la sede del Comité Intercentros, calle Jacometrezo, número 4, quinta, de Madrid.

Serán funciones de la Comisión las siguientes:

A) Interpretación general y aplicación del Convenio de la empresa.

B) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

C) Todas aquellas que el propio Convenio de la empresa haya previsto su intervención.

D) La solución del conflicto individual, del que oponga a un trabajador/a a la empresa o viceversa, sobre la aplicación del Convenio de la empresa, para que concilie o medie, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar las acciones legales que le correspondan.

II) Intervención de la Comisión.—La intervención de la Comisión será solicitada por cualesquiera de las partes firmantes del Convenio de la empresa o Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la sede de la Comisión.

III) Decisión de la Comisión Paritaria.—Sin perjuicio de cualesquiera otras funciones atribuidas por Convenio de la empresa, la Comisión podrá resolver los conflictos a ella sometidos, mediante decisión adoptada por mayoría de cada parte componente de la misma.

La solución así obtenida tendrá carácter vinculante para las partes, en todo caso, incorporándose al contenido del Convenio de la empresa, cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación del mismo.

Si el acuerdo alcanzado reuniese los requisitos de mayoría suficiente para dotarlo de eficacia general será objeto de inscripción oficial.

IV) Agotamiento del procedimiento de la Comisión Paritaria.—Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, si transcurridos diez días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca.

De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se facilitará copia a los interesados.

Sin perjuicio de lo anterior, el solicitante podrá ejercitar las acciones legales que correspondan.

### CAPÍTULO XV

#### Solución extrajudicial de conflictos

#### Artículo 69. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), suscrito el 25 de enero de 1996 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como a su Reglamento de Aplicación de igual fecha, publicados ambos en el «Boletín Oficial del Estado» número 34, de 8 de febrero de 1996.

### ANEXO I

#### Tablas salariales año 1998

Grupo profesional	Salario base mensual — Pesetas	Salario base anual — Pesetas
Mando superior (1) .....	288.395	4.614.320
Mando superior (2) .....	240.287	3.844.592
Mando medio (1) .....	205.018	3.280.288
Mando medio (2) .....	199.030	3.184.480
Mando medio (3) .....	176.237	2.819.792
Técnico A (1) .....	145.405	2.326.480
Técnico A (2) .....	142.093	2.273.488
Técnico A (3) .....	139.716	2.235.456
Técnico A (4) .....	136.318	2.181.088

Grupo profesional	Salario base mensual — Pesetas	Salario base anual — Pesetas
Técnico B (1) .....	121.739	1.947.824
Técnico B (2) .....	120.058	1.920.928
Técnico B (3) .....	121.393	1.942.288
Técnico C .....	112.226	1.795.616

**ANEXO 2***Valor hora extraordinaria año 1998*

Grupo profesional	Valor hora extra — Pesetas
Técnico C .....	881
Técnico B .....	1.084
Técnico A .....	1.476

**ANEXO 3***Premio permanencia año 1998*

Grupo profesional	25 años — Pesetas	35 años — Pesetas
Mando superior .....	302.124	470.254
Mando medio .....	175.040	257.775
Técnico A .....	175.040	257.775
Técnico B .....	175.040	257.775
Técnico C .....	175.040	267.775

**ANEXO 4****Personal procedente de «Wagon-Lits Viajes, Sociedad Anónima»***Seguro de vida, capitales garantizados a partir de 1 de enero de 1997*

Técnico C: 1.189.700 pesetas.  
Técnico B: 1.423.700 pesetas.  
Técnico A:

(4): 1.964.300 pesetas.  
(3): 2.236.200 pesetas.  
(2): 2.236.200 pesetas.  
(1): 2.535.600 pesetas.

**Mando medio:**

(3): 3.380.800 pesetas.  
(2): 3.380.800 pesetas.  
(1): 3.650.600 pesetas.

Mando superior: 4.755.400 pesetas.

**ANEXO 5****Personal procedente de «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima»**

Vida/incapacidad: 1.000.000 de pesetas.  
Accidentes: 3.000.000 de pesetas.

# MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

**13302** *RESOLUCIÓN de 30 de abril de 1999, de la Dirección General de la Energía, por la que se exige de autorización como instalación radiactiva a los detectores de humos de la marca «Ziton», serie Z600, modelos Z610-1 y Z610A-1.*

Recibida en esta Dirección General la documentación presentada por «Casmár Electrónica, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Trinxant, 96, Barcelona, por la que se solicita la exención de autorización como instalación radiactiva a los detectores de humos de la marca «Ziton», serie Z600, modelos Z610-1 y Z610A-1;

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya exención solicita y que el laboratorio de verificación del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) mediante dictamen técnico y el Consejo de Seguridad Nuclear por informe, en cuanto a la seguridad del equipo en relación con las radiaciones ionizantes, han hecho constar que los modelos presentados cumplen con las normas exigibles para tal exención;

Visto el Decreto 2869/1972, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas («Boletín Oficial del Estado» de 24 de octubre de 1972), la Orden de 20 de marzo de 1975, por la que se aprueban las Normas de Homologaciones de Aparatos Radiactivos («Boletín Oficial del Estado» de 1 de abril), el Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, por el que se aprueba el Reglamento sobre Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero), y de acuerdo con el Consejo de Seguridad Nuclear,

Esta Dirección General ha resuelto eximir de autorización como instalación radiactiva, a los detectores de humos de la marca «Ziton», serie Z600, modelos Z610-1 y Z610A-1 con la contraseña de exención NHM-D149.

La exención de autorización como instalación radiactiva que se otorga por la presente Resolución queda supeditada a las siguientes condiciones:

Primera.—El equipo radiactivo al que se exige de autorización como instalación radiactiva es el de la marca «Ziton», serie Z600 que incluye los modelos Z610-1 y Z610A-1.

El equipo lleva incorporada una fuente radiactiva encapsulada de americio-241 con una actividad máxima de 33,3 KBq (0,9 µCi) fabricada por la entidad «Nuclear Radiation Developments Corp.» (NRD).

Segunda.—El uso al que se destina el equipo es la detección de humos para prevención de incendios.

Tercera.—Cada detector de humos ha de llevar marcado de forma indeleble, al menos, la marca y modelo o el número de la contraseña de exención y la palabra «radioactivo».

Además, llevará una etiqueta en la que figure, al menos, el importador, la fecha de fabricación el número de serie, el distintivo básico recogido en las norma UNE 73-302 y la palabra «exento», así como una advertencia de que no se manipule en su interior.

La marca y etiqueta indicadas se situarán de modo que sean claramente visibles cuando se retire el detector de su montura.

Cuarta.—Cada detector de humos suministrado debe ir acompañado de un certificado en el que se haga constar:

- Número de serie del equipo y fecha de fabricación.
- Radioisótopo y su actividad.
- Resultados de los ensayos de hermeticidad y contaminación superficial de la fuente radiactiva encapsulada, indicando los métodos empleados.
- Declaración de que al equipo le ha sido emitida la exención por la Dirección General de la Energía, con el número de la contraseña de exención, fecha de Resolución y el «Boletín Oficial del Estado» en que se publicó.
- Declaración de que el detector corresponde exactamente con el equipo exento y que la intensidad de dosis a 0,1 metro de su superficie no sobrepasa 1 µSv/h.
- Uso para el que ha sido autorizado y período válido de utilización.
- Especificaciones recogidas en el certificado de exención del equipo.
- Especificaciones y obligaciones técnicas para el usuario que incluyan las siguientes: