

8533

RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal» y su personal.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal» y su personal (código de Convenio número 9008442), que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de abril de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**TEXTO DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«WAGONS-LITS VIAJES, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL»
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 «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal» 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 presten servicio en la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal», 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 de 1 de enero de 2001 y hasta el 31 de diciembre de 2001.

Será condición indispensable para la aplicación de las mejoras que introduce, estar al servicio de la empresa en la fecha de su firma, no siendo aplicable esta condición a aquellos empleados/as que hubieran causado baja por jubilación o fallecimiento durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2001 y la firma del Convenio.

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 2001.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio 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 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 una 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 una 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.*

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

Grupos profesionales	Grupo de cotización a la Seguridad Social
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, etcétera.

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 aquél 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, con especial atención a la Geografía Turística y la Historia del Arte.

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 a 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 seis promociones económicas con una distribución proporcional que se realizará de acuerdo con el número de personas que exista en cada grupo profesional al 1 de agosto de cada año.

El número máximo de promociones de este tipo a las que podrá acceder un empleado es de tres.

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 con las puntuaciones globales más altas conseguidas en cada uno de los grupos profesionales entre quienes superen el mínimo establecido (50 por 100 de la puntuación máxima). Aquellas promociones que no se cubran en el año por no superar el mínimo establecido, se acumularán a promociones posteriores.

En la realización de la prueba cultural pueden quedar exentos los Bachilleres Superiores, los poseedores del título de Formación Profesional de segundo grado 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 20 puntos).

Se intentará dentro de lo posible que, tanto en la prueba técnica como en la cultural, se realicen el mayor número de preguntas cerradas.

En cuanto a la prueba de idiomas se establece la obligatoriedad de examinarse de inglés para aspirantes a grupo III y para promocionar dentro de dicho grupo III. 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 los grupos profesionales IV y V será optativo el idioma inglés.

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

Materias	Grupo profesional III — Puntos	Grupos profesionales IV y V — Puntos
Cultura General	20	20
Parte técnica	30	30
Idioma Inglés	20	No obligatorio: 5
Apreciación Director Unidad ...	10	10
Totales	80	65

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 periodo superior a seis meses en un año u ocho en un periodo 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.*

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 primer y segundo 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, y 90 por 100 del correspondiente al grupo profesional V, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, sin que en ningún caso pueda superar el cien por cien 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. Los períodos de prueba aquí señalados no se interrumpirán en los casos de suspensión del contrato de trabajo.

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.

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 sus eventuales modificaciones, a partir de 1 de enero de 2001, se harán respetando los siguientes criterios:

a) Al objeto de completar la jornada laboral de mil seiscientos sesenta y cinco horas anuales de trabajo efectivo, se trabajarán dieciocho semanas al año, a razón de una jornada diaria de siete horas y media efectivas de trabajo y el resto de las semanas del año, a razón de siete horas diarias de trabajo efectivo. Las dieciocho semanas al año de trabajo diario de siete horas y media coincidirán con las cuatro semanas anteriores a Semana Santa, las cuatro anteriores a Navidad y las diez semanas anteriores al primer sábado de agosto.

Con respecto a la jornada de los sábados se trabajarán 23 sábados al año, en jornada de mañana, con una duración máxima de cuatro horas ordinarias de trabajo, en un turno equivalente al 50 por 100 de la plantilla de la agencia. En los casos en que este 50 por 100 sea inferior a dos personas, o cuando el total de la plantilla coincida con un número impar que implique la existencia de dos turnos de efectivos con una composición desigual, el Director/a de la Agencia determinará la composición del turno, teniendo en cuenta las circunstancias. Estos sábados de apertura de la agencia coincidirán con los sábados del año siguientes:

Los cuatro sábados anteriores a Jueves Santo.

Todos los sábados de mayo, junio y julio.

El primer sábado de agosto.

Los cuatro sábados anteriores al 24 de diciembre.

El resto de sábados, determinados por la dirección en función de circunstancias comerciales que aconsejen su apertura.

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

c) 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.

d) 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 Córdoba, Granada y Cartagena, en las que el límite vespertino de actividad laboral queda fijado en las veinte horas.

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 los correspondientes procedimientos (cumplimentación de documentos, parte de incidencias, etc.).

2.2 Procedimiento para modificar los límites del horario laboral.—Si por razones de carácter comercial y gestión empresarial fuera necesario cubrir horarios mas 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.

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 periodo 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 los antes citadas. En todo caso, quedan excluidos los periodos 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 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 tendrá 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) Excedencia por cuidado de familiares: Se regulará por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 el 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:

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.

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.

3. Incrementos general para el año 2001: El incremento general para el año 2001, calculado sobre las retribuciones a 31 de diciembre de 2000, será el 4,4 por 100 sobre los siguientes conceptos salariales:

Salario base: 4,4 por 100.

Complemento personal: 4,4 por 100.

Complemento personal específico: 4,4 por 100.

Complemento personal diferencial: 4,4 por 100.

El incremento que suponga la aplicación del porcentaje del 4,4 por 100 indicado, será incluido en el salario base o complemento personal diferencial de cada trabajador, según proceda.

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 mas altos de cada grupo profesional (Mando superior de primera para el grupo I, Mando medio de primera para el grupo II, Técnico superior de primera 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 periodo 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 mas 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. 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.

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

7. 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:

Grupo profesional	Salario base mensual — Pesetas	Salario base anual — Pesetas
I	288.395	4.614.320
II	214.039	3.424.624
III	148.791	2.380.656
IV	127.096	2.033.536

Artículo 25. *Complemento «ad personam».*

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 será revisable al alza en futuros 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

	Año de aplicación	
	Año impar	Año par
Fecha de ingreso del personal que tenga complemento «ad personam» al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.	1.º semestre año impar. 2.º semestre año par.	1.º semestre año par. 2.º 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 criterios 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. 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 acordaran.

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

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

Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se devengarán por año completo al servicio de la empresa, 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
Paga Convenio marzo.	Desde 1 enero al 30 junio del mismo año.	Semestral.	Antes del 24 de marzo.
Paga extra junio.	Desde 1 julio año anterior al 30 junio mismo año.	Anual.	Antes del 24 de junio.
Paga Convenio septiembre.	Desde 1 julio al 31 diciembre mismo año.	Semestral.	Antes del 24 de septiembre.
Paga extra diciembre.	Desde 1 enero al 31 diciembre mismo año.	Anual.	Antes del 24 de diciembre.

Artículo 31. *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 el año 2001, 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 el resultado propio obtenido)
Si alcanza el 80 y no llega al 100	3
Si alcanza el 100 y no llega al 130	4
Si alcanza el 130 y no llega al 170	5
Si alcanza el 170 y no supera al 200.	6
Si supera el 200	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 de Gran Público:**

b.2.1 Se establece como objetivo del grupo emisor de Gran Público en España, un resultado antes de impuestos equivalente al 1,0 por 100 del Tráfico total del conjunto de las compañías emisoras de Gran Público 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 de Gran Público del grupo, se calculará de acuerdo con la siguiente tabla:

Grado de cumplimiento del objetivo (porcentaje) (Objetivo: 1 por 100 del tráfico)	Importe del incentivo (porcentaje sobre el resultado propio obtenido)
Si alcanza el 80 y no llega al 100	5
Si alcanza el 100 y no llega al 130	6
Si alcanza el 130 y no llega al 170	6
Si alcanza el 170 y no supera al 200.	8
Si supera el 200	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 de Gran Público.

FTEO = Numero medio de empleados de la agencia en el año.

FTEG = Numero medio de empleados del grupo emisor de Gran Público 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, 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 de Gran Público en España según el apartado b.2.2 anterior, el importe del

incentivo que correspondería 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 de Gran Público en España.

FTES = Numero medio de empleados de Servicios Centrales en el año.

FTEG = Numero medio de empleados del grupo emisor de Gran Público 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 mas tarde del 30 de junio del año siguiente al de su devengo.

Artículo 32. *Comisión Mixta de Retribuciones Variables.*

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:

a) 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.).

b) Durante el periodo 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.

c) Estudiar la solución de las situaciones o casos especiales.

d) 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.

e) Estudiar, y en su caso acordar, los criterios de imputación de los gastos repartidos (únicamente a efectos del cálculo de incentivos).

f) 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.

g) Seguimiento del pago del complemento personal específico pactado en este acuerdo, para todos los empleados/as que estuvieran encuadrados en la plantilla de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal» en la fecha de la firma del V Convenio Colectivo efectuada el 19 de diciembre de 1997 y durante su prestación de servicios en la empresa, con independencia de la modalidad de contratación al que estuvieran sujetos.

Artículo 33. *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 34. *Dietas.*

Dietas: La dieta diaria por desplazamiento se fija en la cantidad de 6.395 pesetas, que se desglosa en:

Desayuno: 1.095 pesetas.

Comida: 2.800 pesetas.

Cena: 2.500 pesetas.

La empresa asume los gastos de alojamiento. Se excluye de este acuerdo otros tipos de dietas que continúan manteniéndose.

Artículo 35. *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 36. *Jubilación.*

1. Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los sesenta y cinco años de edad siempre que haya cubierto el periodo de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los sesenta y cinco años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el periodo de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello no obstante, y al mero efecto de notificación, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el periodo de carencia. La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que la empresa, global y anualmente, en condiciones homogéneas, deberá mantener la misma plantilla, sin que tal cese pueda justificar una amortización de puestos de trabajo, sino dar la oportunidad de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa.

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 años, 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.

Artículo 37. *Ayuda para idiomas.*

Se establecen 20 ayudas de idioma, para el estudio de inglés, francés o alemán por importe de 79.944 pesetas/año por cada una de ellas, que se abonarán 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 38. *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 número 3 del Convenio de la empresa.

Artículo 39. Becas escolares.

Se fija en 20 el número de becas escolares por un importe unitario de 12.076 pesetas 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 6.º de EGB o Enseñanza Primaria, BUP, Formación Profesional o titulaciones oficiales similares a éstas.

Artículo 40. Ayuda hijos/as con minusvalía.

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

Artículo 41. Préstamos de vivienda.

Se concederá un máximo de cinco 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 48 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.

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 42. Seguro colectivo de vida, accidente o invalidez.

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 son los que constan en anexo al presente Convenio de la empresa de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal» 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.

Artículo 43. Enfermedad y accidente.

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 o accidente, 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 1º 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 rechaza, 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 periodo 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 44. Maternidad.

1. 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 cien por cien 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 se regulará por lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. 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 45. Comedores colectivos.

La subvención que actualmente aporta la empresa a los trabajadores de Madrid como compensación por los desaparecidos comedores colectivos, se seguirá abonando de acuerdo a la forma y criterios actualmente establecidos, siendo su importe de 777 pesetas por comida.

Artículo 46. 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 16, 12 o cuatro plazos iguales, a elección del empleado/a, que se deducirán de los salarios correspondientes a las 16 pagas de los doce meses inmediatos siguientes a aquél 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 47. Indemnización para gastos funerarios,

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.

Artículo 48. 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 49. 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 50. *Facultades de la empresa.*

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

Artículo 51. *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 52. *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 53. *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 54. *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 aquella 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 55. *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 56. *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 57. *Prescripción de las faltas.*

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

Artículo 58. *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 59. *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 60. *Comité Intercentro.*

Se crea el Comité Intercentro, constituido por un máximo de cinco 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 61. *Crédito de horas.*

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de los siguientes créditos de horas: Cuarenta horas/mensuales para los miembros del Comité de Empresa y quince horas/mensuales para los Delegados de Personal, pudiendo repartirse las mismas entre distintos miembros designados al efecto.

En la regulación del crédito horario mensualmente 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 62. *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 63. *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 64. *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 65. *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 66. *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 67. *Comisión Paritaria.*

I. Constitución y facultades.—Dentro de los quince días siguientes al registro del Convenio de la empresa por la autoridad laboral, se procederá a la constitución de una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por un mínimo de dos y un máximo de cuatro miembros de los representantes de los trabajadores en el Comité Intercentro, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio de la empresa y otro número igual de 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.

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 pacto 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 68. *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.

ANEXO 1

Tablas salariales 2001

Grupo profesional	Salario base mensual 2001 — Pesetas	Salario base anual 2001 — Pesetas
Grupo profesional I	288.395	4.614.320
Grupo profesional II	214.039	3.424.624
Grupo profesional III	148.791	2.380.656
Grupo profesional IV	127.096	2.033.536
Grupo profesional V	122.496	1.959.936

ANEXO 2

Valor hora extraordinaria año 2001

Grupo profesional	Valor hora extra — Pesetas
Grupo profesional V	881
Grupo profesional IV	1.084
Grupo profesional III	1.476

ANEXO 3

Premio permanencia año 2001

Grupo profesional	25 años — Pesetas	35 años — Pesetas
Grupo profesional I	302.124	470.254
Grupo profesional II	182.000	269.000
Grupo profesional III	182.000	269.000
Grupo profesional IV	182.000	269.000
Grupo profesional V	182.000	269.000

ANEXO 4

Seguro de vida. Capitales garantizados a partir de 1 de abril de 2001

	Pesetas
Grupo profesional V	1.200.000
Grupo profesional IV	1.450.000
Grupo profesional III	2.535.000
Grupo profesional II	3.650.000
Grupo profesional I	3.650.000

8534

RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el depósito y publicación del Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito el 3 de abril de 2001.

Visto el contenido del Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito el día 3 de abril de 2001, de una parte, por el Gobierno, de otra, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores, y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Acuerdo que complementa y desarrolla el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II), que fue objeto de registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de febrero de 2001, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 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 marzo, sobre registro y depósito