

5542 *RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Playa de Madrid, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Playa de Madrid, Sociedad Anónima» (número de código 9004082), que fue suscrito, con fecha 10 de diciembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y CCOO, 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 acuerda:

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, 17 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PLAYA DE MADRID, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1997-1998

Cláusula 1.^a *Ámbito territorial y personal.*—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», y a sus empleados en activo en todo el territorio del Estado español.

A los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, les será de aplicación este Convenio, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación, respetando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal directivo y el personal comprendido en el artículo 1.3, c), del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, quedan excluidos del presente Convenio los empleados que durante la vigencia del mismo ostentasen las categorías laborales de Jefe de primera y Jefe de segunda.

Cláusula 2.^a *Vigencia, denuncia y prórroga.*—El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1997, por un período de dos años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, considerándose denunciado automáticamente con efectos del día 15 de diciembre de 1998.

Cláusula 3.^a *Condiciones económicas para el año 1997.*

1. Sueldo base.—Durante 1997, el personal de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», percibirá los sueldos base que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo I y de conformidad con las categorías enunciadas en el mismo.

2. Complemento de antigüedad.—El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a percibir un complemento salarial de antigüedad, por cada período de tres años de servicios prestados efectivamente a la empresa, que comenzarán a devengarse desde el día 1 del mes de cumplimiento de los tres años.

La cuantía de este complemento para los trienios que se devenguen durante la vigencia de este Convenio será de 63.000 pesetas anuales, cualquiera que sea la categoría laboral del empleado, a percibir en su debida proporción en cada una de las 15 pagas.

3. Gratificaciones.—Son complementos retributivos que se asignan al trabajador por razón de cargo o función:

a) Gratificaciones por cargo: Se acreditan por desempeñar cargos que exijan el ejercicio de funciones de dirección, organización y mando.

Es facultad de la empresa, con arreglo a sus necesidades, la creación o supresión de cargos y la promoción o remoción de los empleados que hayan de ocupar estos puestos.

b) Gratificaciones por función: Se abonarán por desempeñar puestos que comporten un cierto grado de complejidad, especialización, dedicación o responsabilidad.

La definición o perfiles de puestos de trabajo a aplicar gratificaciones por función se negociará con la representación legal de los trabajadores.

c) El monto global de las gratificaciones abonadas se incrementará en el 1 por 100 respecto a las existentes al 31 de diciembre de 1996.

4. Ayudas escolar e infantil.—Los trabajadores afectados por este Convenio, con una permanencia en la empresa superior a seis meses, percibirán por cada uno de sus hijos las cuantías que según edades se indican en el anexo II.

Para la percepción de la ayuda es necesario que concurren las circunstancias siguientes:

1.^a Que el hijo figure en el Libro de Familia del trabajador y esté a su cargo.

2.^a Que el trabajador o su cónyuge no perciban por otro conducto ayuda similar o por concepto análogo.

3.^a En el caso de beneficiarios de dieciocho o más años, estar cursando estudios en un centro oficial.

4.^a Comunicación a la empresa de reunir las condiciones anteriormente descritas, adjuntando documentación acreditativa.

5. Plus de productividad.—La cuantía total del plus de productividad para 1997 se fija en 4.602.500 pesetas, cuyo abono queda directamente ligado a la consecución de los objetivos fijados a cada centro de la empresa, de acuerdo con lo expresado en la cláusula correspondiente.

6. Plus de asistencia y puntualidad.—El importe del plus será de 1.225 pesetas mensuales por empleado, de acuerdo con lo expresado en la cláusula correspondiente.

7. Plus de domingo en período veraniego.—El personal que trabaje los domingos existentes en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, percibirá un plus de acuerdo con las condiciones indicadas en la cláusula correspondiente y por los importes siguientes:

Trabajo efectivo de doce o más domingos: 7.500 pesetas.

Trabajo efectivo de nueve a once domingos: 6.400 pesetas.

Trabajo efectivo de seis a ocho domingos: 4.250 pesetas.

8. Plus de jornada partida.—El importe de este plus, cuyo devengo se regula en la cláusula correspondiente, se ajustará durante 1997 al baremo siguiente:

Si se realiza jornada partida durante veinte o más días laborables del mes, excluidos los sábados: 4.300 pesetas al mes.

Si se realiza jornada partida durante catorce a diecinueve días laborables del mes, excluidos los sábados: 2.800 pesetas al mes.

9. Plus de Año Nuevo y Navidad.—Los trabajadores que realicen su jornada completa en alguno de los días de Año Nuevo o Navidad percibirán una compensación económica por importe de 2.500 pesetas, correspondientes a cada uno de los mencionados días.

10. Bolsa de vacaciones.—El personal que, por necesidades de servicio, se viera obligado a disfrutar las vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y primera quincena de diciembre, percibirá una bolsa de vacaciones según el siguiente baremo:

Período completo de treinta días: 10.000 pesetas.

Período parcial de quince a veintinueve días: 5.000 pesetas.

Cláusula 4.^a *Condiciones económicas para el año 1998.*

1. Masa salarial.—Para 1998 se garantiza un incremento de la masa salarial equivalente al IPC real. Para su aplicación con efecto de enero se partirá del previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1998 y, en caso de que dicha Ley no contemplase dicha previsión, se aplicará un incremento del 1,8 por 100, ajustándose, en cualquier caso, el 31 de diciembre, en función del IPC que se hubiera producido.

2. Sueldos base.—Los sueldos base fijados para 1997 en el anexo I se incrementarán proporcionalmente en los importes que resulten de aplicación por el incremento del monto total de la masa salarial, una vez detraídas las asignaciones económicas del resto de partidas.

3. Gratificaciones.—El monto global de las gratificaciones abonadas se incrementará en un 1 por 100 respecto al existente al 31 de diciembre de 1997.

4. Ayudas escolar e infantil.—Los trabajadores afectados por este Convenio, con una permanencia en la empresa superior a seis meses, percibirán por cada uno de sus hijos las cuantías que, según edades adaptadas a los tramos escolares de la LOGSE, se indican en el anexo III.

Para su percepción se mantienen las condiciones recogidas en la cláusula 3.^a, 4.

5. Plus de productividad.—La cuantía total del plus de productividad para 1998 se fija en el 1 por 100 de la masa salarial al 31 de diciembre

de 1997, cuyo abono queda directamente ligado a la consecución de los objetivos fijados a cada centro de la empresa, de acuerdo con lo expresado en la cláusula correspondiente.

6. Plus de domingos en período veraniego.—El personal que trabaje los domingos existentes en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre percibirá un plus de 1.000 pesetas por domingo trabajado.

7. Resto de conceptos económicos.—No experimentarán variación respecto a los valores económicos fijados para 1997.

Claúsula 5.^a *Condiciones percepción pluses.*

1. Plus domingos en período veraniego.—Para el percibo de este plus deberán cumplirse los requisitos siguientes:

a) Trabajar ininterrumpidamente en la empresa durante los seis meses inmediatos anteriores a la fecha de 15 de junio de año de referencia, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos y bajas por incapacidad temporal.

b) Trabajar efectivamente más de veinte días en cada uno de los meses de julio y agosto y más de diez días en la segunda quincena de junio y primera de septiembre.

En 1997 este plus se abonará de una sola vez, antes del 30 de noviembre. En 1998 se abonará a mes vencido.

2. Plus jornada partida.—Durante 1997 se abonará este plus al personal que realice jornada partida en cada mes comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de diciembre y del 1 de enero al 31 de diciembre durante 1998, en aquellos centros en que se requiera su realización, siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes:

a) Que entre la finalización del primer período y el inicio del segundo exista un mínimo de dos horas.

b) Haber trabajado en la empresa durante los seis meses inmediatos anteriores, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos y bajas por incapacidad temporal.

c) Trabajar efectivamente más de veinte días en el mes que se trate.

d) Que el importe de la comida del trabajador no corra a cargo de la empresa.

Aquellos trabajadores que no realicen jornadas partidas suficientes en alguno o algunos de los meses del período establecido podrán acumularlas de un mes a otro, con el fin de alcanzar el número de jornadas suficientes para devengar el plus en la cuantía correspondiente.

Los importes correspondientes al año 1997 se liquidarán en enero de 1998.

Los importes devengados durante 1998 se liquidarán a trimestre vencido.

3. Plus de asistencia y puntualidad.—La percepción de este plus se ajustará a los requisitos expresados a continuación:

a) Haber permanecido en alta en la empresa durante los seis meses anteriores al inicio del devengo.

b) Asistencia al trabajo durante:

95 por 100 de las jornadas laborales para la percepción del plus al 100 por 100.

90 por 100 de las jornadas laborales para la percepción del plus al 75 por 100.

85 por 100 de las jornadas laborales para la percepción del plus al 50 por 100.

Determinado el porcentaje aplicable en función de la asistencia, se considerará la falta de puntualidad de manera que:

Menos de cuatro faltas injustificadas en el trimestre mantendrá el nivel.

Entre cuatro y siete faltas injustificadas en el trimestre originará la baja de un nivel.

Entre ocho y diez faltas injustificadas en el trimestre producirá la baja de dos niveles.

c) El abono del plus se realizará por trimestres vencidos.

d) Para el cómputo de asistencia en cada trimestre no se tomarán en consideración los períodos vacacionales, los permisos con sueldo ni las ausencias derivadas de compensación en tiempo de trabajo establecidas en otras cláusulas.

4. Plus de productividad.

1. Asignación de plus a cada centro.—El monto total del plus se distribuirá entre los centros proporcionalmente de acuerdo con el número

real de empleados de cada uno a principios de año y el nivel retributivo de los miembros de acuerdo con la tabla de sueldos base. A estos efectos no se computarán los sueldos de los Jefes de primera y segunda que hubiera en cada centro.

El importe resultante para cada centro se hará efectivo con arreglo al baremo siguiente:

Consecución de objetivos igual o superior:

Al 120 por 100: 130 por 100 del plus.

Al 110 por 100: 120 por 100 del plus.

Al 105 por 100: 110 por 100 del plus.

Al 95 por 100: 100 por 100 del plus.

Al 90 por 100: 75 por 100 del plus.

Al 85 por 100: 50 por 100 del plus.

Inferior al 85 por 100: 0 por 100 del plus.

2. Distribución individual en cada centro.—La asignación individual del plus a cada empleado del centro será proporcional al salario base de su categoría. El abono se realizará utilizando los mismos criterios que los indicados en el plus de asistencia y puntualidad.

Determinado el importe, se considerará la existencia o no de faltas disciplinarias de forma que:

La inexistencia de sanciones permitirá mantener el nivel.

La existencia de sanción por falta leve dará lugar a la reducción de un nivel.

La existencia de sanción por falta grave originará la reducción de dos niveles.

Si como consecuencia de esta aplicación resultaran excedentes respecto al plus efectivo del centro, éstos se repartirán entre el personal que cumpliera las condiciones para percibirlo en su nivel máximo.

3. Condiciones generales.—En cada ejercicio, y tan pronto sea posible, se concertará con la representación legal de los trabajadores los objetivos a conseguir en el año, cuyos resultados se darán a conocer a los centros de trabajo.

El plus, por su propia naturaleza, tiene carácter anual y su abono se realizará en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo.

Los posibles excedentes que resulten cuando los centros no alcancen el 95 por 100 de los objetivos fijados se utilizarán en la medida necesaria para retribuir a los centros que alcancen cumplimiento de objetivos superior al 105 por 100.

Si producida esta operación resultaran excedentes, éstos podrán repartirse a los centros que hayan superado los objetivos marcados, pero sólo en caso de que los objetivos generales de la empresa se hubieran cumplido en un 120 por 100 o porcentaje superior.

De no darse esta circunstancia, la cifra de excedente no repartida se incorporará a la masa salarial del año siguiente, afectándose directamente a incrementar el importe de este plus para el año.

En años sucesivos el importe del plus sufrirá incrementos negociados hasta que su importe alcance el 5 por 100 del total de la masa salarial.

Claúsula 6.^a *Pagas extraordinarias.*—Todos los empleados afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir anualmente, además de las doce mensualidades correspondientes, las siguientes pagas extraordinarias o parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado durante el año:

Junio: Correspondiente al primer semestre del año. Se abonará en la última quincena del semestre.

Noche: Correspondiente al segundo semestre del año. Se abonará entre el 15 y el 22 de diciembre.

Beneficios: Correspondiente al año que se contrae. Se abonará en febrero del año siguiente.

Claúsula 7.^a *Jornada, turnos y horario.*—La jornada de todos los empleados de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», será de cuarenta horas semanales.

La jornada diaria de trabajo será la que para cada trabajador figure en el cuadro horario laboral del centro en que preste sus servicios, pudiendo, no obstante, ampliarse la misma hasta en dos horas cuando existan períodos punta de trabajo, casos de fuerza mayor, trabajos urgentes e inaplazables o trabajos en curso que coincidan con el final de la jornada.

Esta ampliación no podrá ser superior a dieciséis horas mensuales, se efectuará respetando los períodos de descanso diario y semanal previstos en la legislación y se compensará a partir de la firma del presente Convenio con una reducción de jornada, dentro de los treinta días siguientes, equivalente a una hora y treinta minutos por cada hora de prolongación trabajada.

La modificación de turno y jornada diaria establecidos en el cuadro horario requerirá, salvo en supuestos de circunstancias imprevisibles, de un preaviso al trabajador de, al menos, tres días. Simultáneamente, se informará a la representación legal de los trabajadores en el centro.

Durante la vigencia del presente Convenio se informará a la representación legal de los trabajadores de aquellos casos en que se utilice esta medida, a efectos de control y seguimiento.

Se establece la posibilidad de fijar una flexibilidad en el horario de entrada y salida de hasta quince minutos en los puestos de trabajo en los que no existan turnos.

Para las jornadas diarias continuadas que excedan de seis horas se establece un período de descanso de quince minutos, que computará como trabajo efectivo.

Los centros dedicados a la venta de productos de consumo, ante la extrema situación de competitividad del mercado y a fin de contribuir a la mejora del servicio y a la eficacia económica de la empresa, deberán asegurar de lunes a viernes, ambos inclusive, el horario de apertura al público, al menos, a las diez horas de la mañana, pudiendo anticiparlo a las nueve horas, y el de cierre a las veinte horas, pudiendo retrasarlo a las veintiuna horas, según mercado de la localidad e interés comercial. Asimismo, los sábados deberán permanecer abiertos, al menos, de diez a catorce horas.

Dichos centros garantizarán la permanencia de apertura al público durante cuarenta y dos horas semanales, ajustando para ello los horarios y turnos individuales que correspondan. Se mantendrán los horarios que en la actualidad sean más amplios que los que aquí se establecen.

En los días de la campaña de Navidad anteriores a la finalización del año, el horario vespertino se ampliará hasta un máximo de doce horas. La concreción se negociará con la representación legal de los trabajadores en el centro y serán compensadas en enero del siguiente año, de acuerdo con el contenido del párrafo tercero de esta cláusula.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente y respetándose en su conjunto las condiciones pactadas en Convenio, en cada centro de trabajo se negociará con la representación legal de los trabajadores la distribución de turnos y horarios concretos, siempre que queden garantizadas la correcta organización del trabajo y la atención a las demandas de los clientes. De alcanzarse acuerdo, se someterá a la aprobación de la dirección de la empresa y los casos de desacuerdo se someterán a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Asimismo, y con independencia del derecho legal de jornada reducida que ampara a los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico (ET 37.5), cualquier trabajador podrá solicitar la reducción de jornada, con las correspondientes deducciones de tipo económico y laboral que procedan, que, en todo caso, habrán de ser aprobadas por la Dirección de la empresa. Se informará a la representación legal de los trabajadores de las jornadas reducidas existentes en la empresa.

El personal que realice este tipo de jornada podrá interrumpirla, previa comunicación a la empresa con quince días de antelación, salvo pacto expreso en contrario.

Cláusula 8.^a Horas extraordinarias.—Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada de acuerdo con los términos indicados en la cláusula 7.^a de este Convenio.

Tendrán carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor las que hayan de realizarse para evitar en lo posible siniestros, circunstancias o daños extraordinarios.

Tendrán carácter de horas extraordinarias estructurales las que haya que realizar por motivos puntas de producción, ausencias imprevistas de trabajadores, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

El número de horas extraordinarias estructurales en 1998 no superará las sesenta por empleado y año. No obstante, dicho número en años sucesivos se negociará con la representación legal de los trabajadores.

Estas horas, cualquiera que sea su naturaleza, serán compensadas a partir de la firma del presente Convenio, con tiempo de descanso a razón de hora y media por cada hora extraordinaria trabajada. Si por razones de organización interna no fuera posible la compensación en tiempo de descanso, se procederá a su compensación económica al valor de la hora ordinaria de trabajo.

Si durante 1998 resultara necesario rebasar el tope de horas estructurales fijado anteriormente de las sesenta horas anuales, las que lo rebasen y hasta el tope legal de las ochenta horas serán abonadas al 150 por 100 del valor de la hora ordinaria de trabajo, salvo que quien las realice

tenga asignada gratificación por cargo o función, en cuyo caso será de aplicación lo indicado en el párrafo anterior.

Cláusula 9.^a Permisos.

1. Con sueldo.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- c) Cinco días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijo, cónyuge y padres de uno y otro cónyuge.
- d) Tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos, abuelos o nietos de uno u otro cónyuge.
- e) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

Los permisos de los apartados c) y d) se verán incrementados en dos días cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia de su residencia.

Asimismo, se concederá permiso para asistir a exámenes previa justificación de la convocatoria a examen oficial y del documento acreditativo de haberse examinado.

Durante la vigencia del presente Convenio, los empleados podrán disponer de cinco días al año para asuntos particulares, fraccionables en horas y cuyo disfrute se acordará entre la Dirección de la empresa y el trabajador, y siempre y cuando las necesidades de organización lo permitan.

A quienes trabajen el 80 por 100 de los domingos del año, y en lugar de uno de los días anteriormente mencionados, se les concederán dos domingos en el período o períodos que la organización del trabajo lo permita.

Los empleados de los centros en que se realicen las cuarenta horas semanales de jornada establecida tendrán derecho a disfrutar de ocho horas anuales, fraccionables, a determinar de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador y cuando las necesidades de organización del trabajo lo permitan.

Las instalaciones deportivas permanecerán cerradas las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, por lo que las plantillas de las mismas se distribuirán los servicios de mañana, a fin de que todos los trabajadores puedan faltar al trabajo uno de los días.

Los centros dedicados a la venta de productos de consumo cerrarán el Sábado Santo.

2. Sin sueldo.—El trabajador tendrá derecho a permisos sin sueldo, por período máximo de seis meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de no poder concederse por dichas necesidades la totalidad del permiso solicitado, podrá contemplarse la concesión de un permiso inferior al que nos ocupa.

En el supuesto de concesión de permisos por períodos superiores a cuarenta y cinco días, si el trabajador desea reincorporarse al trabajo antes del vencimiento del permiso concedido, deberá solicitarlo a la Dirección de la empresa con, al menos, quince días de antelación.

De igual modo, en la concesión de permisos por el período máximo de seis meses el trabajador deberá notificar a la Dirección su deseo de reingreso con quince días de antelación. De no cumplir el presente requisito, la Dirección podrá entender que no interesa al trabajador su reingreso en la empresa a la finalización del permiso concedido.

Cláusula 10. Vacaciones.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones al año, que podrán fraccionar en dos períodos.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el trabajador y el Encargado de cada centro de trabajo, respetando, en todo caso, las exigencias derivadas de la actividad específica de cada centro.

Se procurará asignar las vacaciones a los trabajadores con hijos en edad escolar en períodos coincidentes con las vacaciones escolares, siempre que las necesidades del centro lo permitan.

Asimismo, se procurará que en el caso de cónyuges que presten servicio en la empresa coincida la fecha de disfrute de sus vacaciones.

Entre los trabajadores en igualdad de circunstancias se crearán turnos de rotatividad, a fin de que periódicamente los mismos disfruten de idénticos beneficios.

Si existiese desacuerdo en la fijación de fechas, mediará la representación legal de los trabajadores, y si éste permaneciera, el trabajador tendrá derecho a recurrir ante la jurisdicción competente, de acuerdo con el apartado 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, por lo que se hace necesario que comunique al Encargado del centro la fecha o fechas en que desea disfrutar

sus vacaciones del año siguiente antes del 15 de octubre del año en curso, a fin de fijar el calendario de vacaciones del centro y proceder a su publicación. En dicha comunicación el trabajador podrá hacer constar, en orden de preferencia, cuantas fechas alternativas desee.

Fijado el calendario de vacaciones de cada centro no se admitirán permutas en perjuicio de terceros.

Cláusula 11. *Fiestas laborales.*—Los días festivos trabajados que tengan carácter retribuido y no recuperable, de ámbito nacional, comunitario o local, serán compensados con el tiempo de descanso restaurador del quebranto, por no haberse disfrutado el festivo correspondiente, que establezcan las disposiciones legales en cada momento.

Dicha compensación se llevará a efecto en el plazo de los siete días inmediatos anteriores o posteriores al día festivo que corresponda. Si por razones de organización interna del trabajo no pudiera disfrutarse en el plazo indicado, será compensado en tiempo al 120 por 100 del descanso no disfrutado.

En los centros de trabajo que realicen turnos rotativos, al trabajador que coincidiera su día de descanso con fiesta laboral de carácter retribuido se le compensará con otro día libre o con cuantas horas le correspondiera trabajar en la jornada festiva si ésta no fuera completa.

Cláusula 12. *Fiestas locales.*—Con ocasión de la festividad de mayor raigambre local se concederá la reducción de dos horas de la jornada, durante un período de cinco días, siempre que quede garantizada la normal prestación de servicios. Cuando por necesidades del servicio no pueda disfrutarse esta reducción, se compensará con un día de descanso a disfrutar cuando las necesidades del servicio lo permitan o, en su caso, proceder al cierre del centro durante una jornada cuando en la localidad sea uso o costumbre establecidos.

Cláusula 13. *Excedencias voluntarias.*—El personal sujeto a este Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco.

La petición de excedencia será formulada por escrito y por este mismo procedimiento la empresa vendrá obligada a notificar su decisión al trabajador.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en la empresa en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado por escrito con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia, su deseo de reincorporarse.

El personal en situación de excedencia que no solicitase su reincorporación en los plazos establecidos será considerado baja definitiva en la empresa.

En caso de nacimientos de hijos, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, se concederá excedencia especial al padre o a la madre que lo solicite, por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo. Los sucesivos hijos 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.

Durante el primer año de duración de cada período de excedencia, los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiendo incorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo, previo aviso a la empresa con un mes de antelación.

Cláusula 14. *Excedencia por servicio militar o servicio social sustitutorio.*—El trabajador fijo que cause baja con motivo del cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Si las necesidades del servicio lo permiten, el trabajador que se encuentre en estas situaciones tendrá opción a trabajar a tiempo parcial en la empresa.

Para su reincorporación definitiva al puesto de trabajo, en las condiciones anteriores a su situación de excedencia, el trabajador deberá comunicar por escrito su deseo a la Dirección de la empresa, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que desee reincorporarse. Esta petición deberá formularse en un plazo no superior a dos meses, contados desde la terminación del servicio.

Cláusula 15. *Jubilación.*—La extinción de los contratos de trabajo por jubilación se producirá al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, salvo acuerdos adoptados al amparo de Convenios anteriores, en cuyo caso se respetarán las fechas de extinción acordadas en su día.

La empresa podrá proponer jubilaciones a sus empleados que, habiendo cumplido los sesenta años, pudiesen estar interesados en acogerse a esta situación, mediante incentivo económico a acordar entre ambas partes, pudiendo participar en los contactos, a petición del interesado, la representación legal de los trabajadores.

Cláusula 16. *Contratos temporales.*—«Playa de Madrid, Sociedad Anónima», podrá suscribir contratos temporales para cobertura de servicios de temporada, obra determinada, circunstancias de la producción, sustitución de trabajadores con motivo de baja por enfermedad, vacaciones, permisos, etc., asumiendo los compromisos legales establecidos para cada tipo de contrato en el momento de su suscripción.

«Playa de Madrid, Sociedad Anónima», se compromete a que los trabajadores a jornada completa, con contratos temporales de duración superior a un año, adquieran la condición de fijos de plantilla desde el primer día del inicio de su relación laboral.

La Dirección de la empresa comunicará a los Delegados sindicales estatales los puestos a cubrir, períodos de contratación y modalidades de contrato, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y el contenido de la cláusula 21 del presente Convenio.

Cláusula 17. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, pudiendo efectuarse, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, entre categorías profesionales equivalentes, entendiendo como tales aquellas en que la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de una permita desarrollar las prestaciones laborales de la otra, de tal modo que la propia movilidad potencie la ampliación de conocimiento y funcionalidad de los trabajadores, así como la correcta distribución de los recursos humanos de cada centro de trabajo.

En todo caso, la movilidad funcional se llevará a cabo cuando existan probadas razones organizativas, mientras éstas perduren y sin menoscabo de la dignidad debida al trabajador, el cual mantendrá la retribución correspondiente a su categoría laboral en los casos de encomiendas de funciones inferiores.

En los supuestos de asunción de horarios y responsabilidad inherentes a categorías con mando, a excepción de la de Jefe de primera, por período continuado superior a diez días, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la diferencia de los salarios base existente entre ambas categorías, desde el principio de la sustitución.

En otros supuestos se estará a lo establecido en el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula 18. *Formación.*—Con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la empresa, la Dirección de la misma se compromete a presentar a la representación legal de trabajadores, en el plazo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio, un plan de formación continua de mantenimiento y perfeccionamiento que abarque su vigencia.

De otro lado, la empresa facilitará al máximo la formación profesional de los trabajadores, subvencionando total o parcialmente el costo en aquellos supuestos de realización de cursillos no programados por la misma que faculden la ampliación de conocimientos específicos del quehacer del trabajador y puedan repercutir directa o indirectamente en su trabajo.

Con este ánimo se compromete, asimismo, a la concesión de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, como se refleja en la cláusula 9.^a, 1, de este Convenio, así como la asignación de preferencia a elegir turno de trabajo, en los centros donde éstos existan, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A efectos de solicitud de subvención, el trabajador se dirigirá a la empresa, bien por sí mismo y conducto reglamentario o por mediación de la representación legal de los trabajadores, la cual, en ambos casos, emitirá el correspondiente informe sobre la procedencia o improcedencia de la misma.

La representación legal de los trabajadores formulará a la empresa las acciones generales y concretas que estime pertinentes para la mejora de la formación profesional de sus representados, analizándose y acordándose éstas, en su caso, en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral; el trabajador vendrá obligado a asistir a los mismos si la empresa lo considera necesario. Si dichos cursos no los imparte la empresa y trataran de tareas específicas del trabajo, la misma facilitará al trabajador el tiempo necesario para realizarlos, así como el abono de los gastos de matriculación.

Cláusula 19. *Categorías laborales.*—La Comisión de Interpretación y Vigilancia prevista en la cláusula 30 se constituirá en el plazo de una semana, a contar desde la firma del presente Convenio, y creará, en su primera reunión, una Subcomisión, que elaborará, en el plazo máximo de seis meses a partir de su nombramiento, un estudio para la reclassificación laboral de las actuales categorías.

Dicho estudio se someterá a la Comisión de Interpretación y Vigilancia para que, en caso de acuerdo, sus conclusiones se integren en el presente Convenio, desde la formalización de su acuerdo.

Cláusula 20. Selección.—En los supuestos de contratación para cobertura de puestos de plantilla, la empresa, previa consulta y participación de la representación legal de los trabajadores que se refleja en la cláusula 30 de este Convenio, podrá articular las pruebas que considere idóneas para la selección de trabajadores adecuados a sus necesidades.

En caso de que se negociará con la mencionada representación legal de los trabajadores el período de reserva del derecho a ocupación de plaza de los aspirantes que resulten seleccionados sin haberla obtenido por limitación de las existentes.

Cláusula 21. Promoción profesional.—La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores, que se refleja en la cláusula 30 de este Convenio, promoverá ascensos de categoría profesional.

La cobertura de plazas vacantes y de nueva creación que se produzcan en las categorías sin mando será negociada con los Delegados sindicales estatales. Estas plazas serán ofertadas al personal de plantilla mediante su publicación en el «Boletín Informativo».

Todos los trabajadores de la empresa podrán optar a promocionarse a cualquier categoría superior o que le suponga incremento salarial, por medio del modelo de solicitud de «Opción a otro puesto de trabajo» que le facilitará el Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

Cláusula 22. Empleo.—Las partes firmantes reconocen la importancia del mantenimiento del empleo y a tal fin coinciden en los aspectos positivos de una política encaminada a la supresión de las horas extraordinarias y a su conversión en contratos de las modalidades legalmente vigentes en cada momento.

Asimismo, ambas partes llevarán a cabo las acciones que sean posibles en orden, fundamentalmente, a incorporar nuevos servicios a la actividad de la empresa, que permitan optimizar los recursos disponibles, cumpliendo siempre los principios de eficacia que deben regir las decisiones de la empresa en todos sus planes de actuación.

En los supuestos de determinación de excedentes, la Dirección de la empresa se compromete a negociar con la representación legal de los trabajadores las medidas a adoptar con los mismos.

Además de la garantía anteriormente expresada, para consolidar la estabilidad en el empleo, se fijan los siguientes objetivos:

a) Convertir los contratos temporales en fijos, de acuerdo con el contenido de la cláusula 16, párrafo segundo.

b) Promocionar profesionalmente a los trabajadores fijos para cobertura de vacantes de plantilla, de conformidad con el contenido de la cláusula 21.

c) Empezar las acciones pertinentes de marketing con las empresas del grupo a fin de ampliar los servicios a las mismas.

d) Poner en marcha los instrumentos procedimentales suficientes para garantizar al máximo la redistribución de potenciales excedentes.

Cláusula 23. Acoplamiento especiales (embarazo y capacidad disminuida).—Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio, dentro de su residencia y categoría laboral, en funciones acordadas con su estado.

En el supuesto de disminución física o mental de un trabajador que le incapacite para el desarrollo normal de las funciones inherentes a su categoría laboral, la empresa, a petición del interesado, podrá ofertarle el desempeño, con carácter provisional, de otro trabajo que se adecue al estado de capacidad disminuida del trabajador, informando al efecto a la representación legal de los trabajadores.

La permanencia en la situación anteriormente descrita realizando funciones de inferior categoría durante un período de seis meses conllevará la remoción a la categoría correspondiente con los siguientes efectos económicos, sin perjuicio de su retorno a su anterior categoría laboral en caso de total recuperación.

Cláusula 24. Contratación de trabajadores minusválidos.—La empresa podrá concertar con organismos públicos y privados, abundando lo establecido legalmente, la contratación de personal afecto de minusvalía, no inferior al 33 por 100 de su capacidad, que pueda desempeñar adecuadamente las funciones correspondientes a las categorías laborales que se suscriben.

La representación legal de los trabajadores actuará de acuerdo con la norma general establecida en el presente Convenio para cualquier tipo de contratación.

Cláusula 25. Complemento de incapacidad temporal.—La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de incapacidad temporal en los casos de accidente, intervención quirúrgica y posterior período de rehabilitación, hasta el 100 por 100 de la retribución básica que correspondería al trabajador en la situación de activo.

Excepcionalmente, previa petición del encargado del centro o de la representación legal de los trabajadores (a través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia), la Dirección de la empresa podrá acordar extender este complemento a otras situaciones.

Cláusula 26. Aspectos sociales.

1. En los supuestos de reducción de jornada establecidos en la cláusula 7.^a del presente Convenio y en los términos que en la misma se fijan, el trabajador tendrá derecho al devengo íntegro de los importes que le correspondan en concepto de ayuda escolar e infantil.

2. Durante la vigencia de este Convenio se mantiene el premio de servicios prestados para aquellos trabajadores que alcancen los veinte años de antigüedad en la empresa. Dicho premio será por importe de 65.000 pesetas.

3. En supuestos de urgente necesidad o infortunio, los empleados fijos podrán solicitar un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario bruto que tengan asignado.

La petición deberá realizarse por conducto reglamentario, acompañada de la documentación que justifique la necesidad y requerirá del informe previo del encargado del centro de trabajo para ser estudiada.

Los anticipos concedidos no devengarán interés y su reintegro se hará deduciendo de cada mensualidad ordinaria una dozava o veinticuatroava parte del anticipo, sin perjuicio de que en cualquier momento el empleado pueda cancelarlo antes de su vencimiento.

La concesión de anticipos se realizará por riguroso orden de petición y no podrá solicitarse un nuevo anticipo en tanto no se haya cancelado el anterior.

En ningún caso el importe total de los anticipos concedidos podrá superar el 1 por 100 de los haberes anuales de la plantilla.

4. La Dirección de la empresa subvencionará las estancias de los empleados en la residencia «Nuestra Señora de Begoña» (Estepona), a fin de que las cantidades a abonar por los mismos resulten iguales a las de menor importe que se fijen para el resto de clientes.

5. La Dirección de la empresa responderá hasta el 85 por 100 de las posibles pérdidas en dinero en el arqueo diario que pudieran tener los trabajadores, en cantidades a partir de 2.000 pesetas.

La garantía de cobertura que «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», destinará anualmente será de 150.000 pesetas, como máximo.

No percibirán esta subvención los empleados con cargo que perciban gratificación por el desempeño del mismo, ya que su percepción compensa, entre otras, esta función de control, custodia y distribución de fondos.

6. La dirección de la empresa incrementará a sus expensas en 1.000.000 de pesetas el capital garantizado por la póliza número 30.385 del seguro colectivo de vida suscrito con «Seguros de Vida y Pensiones Antares, Sociedad Anónima», en los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, a todos los trabajadores que al día de la fecha tuviesen suscrito el boletín de adhesión a la póliza de referencia y cuyo costo se reparte del modo siguiente:

6.000.000 de pesetas a cargo de la empresa.

1.000.000 de pesetas a cargo del trabajador.

El presente compromiso queda condicionado a la aceptación de la ampliación del capital asegurado por parte de «Antares, Sociedad Anónima» y su efectividad no será antes del 1 de enero de 1998.

Se oferta un período de seis meses para nuevas adhesiones al seguro colectivo a aquellos trabajadores que reuniendo las condiciones establecidas deseen suscribirlo.

Cláusula 27. Dietas y pluses de comida.

1. Dietas.—Se devengarán dietas siempre que por razones de trabajo se pernocte fuera del domicilio habitual o si al regreso de la comisión de servicio, por razón del viaje, la llegada al domicilio se produjera después de las veinticuatro horas (doce de la noche).

El importe de la dieta, a partir de la firma del presente Convenio, se cifra en 7.500 pesetas.

2. Plus de comida en comisión de servicio.—Podrán devengarse uno o dos pluses de comida al día, según las siguientes circunstancias:

Un plus cuando se regrese de un viaje a la residencia habitual, después de las quince horas y antes de las veinte horas.

Dos pluses cuando se regrese de un viaje a la residencia habitual, después de las veinte horas y antes de las veinticuatro horas.

El importe del plus de comida se establece en 1.600 pesetas.

La percepción en un mismo día de dieta y pluses es incompatible.

3. Plus de comida por modificación de la jornada: A partir de la firma del presente Convenio, cuando proceda la modificación de jornada, de

conformidad con el contenido de la cláusula 7.^a, el trabajador con jornada continua que haya de ampliar la misma en, al menos, dos horas tendrá derecho a la percepción de un plus de comida.

Se establece su importe en 1.000 pesetas.

Los trabajadores que por razón de su actividad tuvieran derecho a alimentación en el centro de trabajo o que la comida fuera facilitada por la empresa no serán acreedores a la percepción del plus.

Cláusula 28. Comité de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.—Se crea un Comité de Seguridad y Salud, compuesto, paritariamente, por tres representantes de la empresa y tres Delegados de prevención, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de riesgos laborales.

El Comité se reunirá una vez cada tres meses o cuando lo solicite una de las partes.

Serán cometidos del Comité:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de programas de prevención.
- Promover iniciativas en materia preventiva.
- Conocer la situación preventiva en los centros de trabajo.
- Conocer los informes precisos para su actividad.
- Conocer, analizar y proponer medidas para evitar daños.
- Acompañar al Inspector de Trabajo en visitas en materia preventiva.
- Vigilar las condiciones de trabajo que puedan resultar nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, acomodando su actividad laboral a un trabajo compatible durante los períodos referidos.

h) Cuantas se deriven, en su caso, de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997).

Cláusula 29. Derechos sindicales.—Serán reconocidas aquellas secciones sindicales que se constituyan con arreglo a la Ley, con los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento legal y, en particular, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los sindicatos que hayan obtenido a nivel estatal más de un 40 por 100 de los Delegados y miembros del Comité de Empresa en las últimas elecciones podrán designar, de entre los mismos, un Delegado a nivel estatal, con las funciones y derechos siguientes:

- Representar al sindicato, defender los intereses de sus afiliados en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre dicho sindicato y la Dirección de la misma.
- Podrá difundir como responsable, en nombre de su sindicato, comunicados relativos a la actividad sindical y exponerlos en los tablones de anuncios que existen a tal efecto en cada dependencia laboral o centro de trabajo.
- Convocar asambleas de afiliados a su sindicato en los centros de trabajo de la empresa, siempre y cuando no afecten al normal desenvolvimiento del servicio.
- Emitir informe previo en los expedientes disciplinarios que se tramiten a los afiliados a su sindicado.
- Emitir su informe sobre cualquier proceso de selección del personal, así como designar al empleado de la localidad en que se efectúen las pruebas o exámenes correspondientes para que actúe como representante de los trabajadores.
- Recabar información sobre realización de horas extras, gratificaciones, reparto del plus de productividad y cuenta de resultados.
- Diez horas mensuales y gastos de viaje y desplazamiento una vez cada dos meses, como máximo, a algún centro de trabajo de la empresa, con un máximo de un viaje anual a Canarias.
- Durante su mandato gozará de las mismas garantías que los Delegados de Personal o los miembros de los órganos de representación unitaria de los trabajadores en los términos legales previstos.

Los Delegados y miembros de Comités de una misma provincia podrán ceder y acumular entre ellos el 50 por 100 del crédito de horas mensuales de que disponen, obligándose a notificar a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa la cesiones y acumulaciones que acuerden.

Se podrá celebrar una reunión anual en cualquier localidad o capital de provincia en la península en que exista centro de trabajo de la empresa de Delegados de personal pertenecientes a los sindicatos que tengan derechos a Delegado estatal. A tal efecto, se abonarán los gastos de estancia y desplazamiento a un máximo de ocho Delegados adscritos en localidades distintas a aquélla en que se celebre la reunión.

Los sindicatos más representativos que tengan derecho a Delegado estatal podrán celebrar cuatro reuniones anuales de su Comisión Ejecutiva en cualquier provincia de la península donde exista centro de trabajo. A tal efecto se facilitarán, en su caso, las horas o días necesarios y se

abonarán los gastos de estancias y desplazamientos a un máximo de tres miembros.

Cláusula 30. Comisión de Interpretación y Vigilancia.—Se constituirá, en el plazo de un semana a partir de la firma del presente Convenio, una Comisión Paritaria, que estará formada por tres miembros de la representación empresarial de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», y tres miembros de la representación legal de los trabajadores.

La Comisión Paritaria será única para todos los centros de trabajo y se reunirá, con carácter ordinario, cada tres meses y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

En convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, el lugar y la fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser menor.

Serán cometidos de la Comisión Paritaria:

- La interpretación y cumplimiento del presente Convenio.
- participación en la aplicación de la cláusula 4.^a, 5, en el supuesto de desviación entre el IPC real y el previsto.
- Seguimiento de la aplicación del plus de productividad (cláusula 5.^a, 4).
- Creación de la Subcomisión de Estudios de Categorías Laborales (cláusula 19).
- Establecimiento de sistemas de promoción (cláusula 21).
- Estudio de las propuestas sobre situaciones de incapacidad temporal (cláusula 25).

Todos los acuerdos adoptados por la Comisión serán vinculantes y formarán parte del contenido del presente Convenio, salvo que en el propio acuerdo se estipulara otro plazo.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión sobre la observancia de alguno de los artículos y cláusulas de las normas citadas, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, designado por las mismas, de común acuerdo, cuyo laudo resolverá las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, se solicitará al Director general de Trabajo la designación del árbitro de entre los candidatos propuestos por las partes.

Cláusula 31. Vinculación a la totalidad.—Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio colectivo nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobasen la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Cláusula 32. Cláusula derogatoria.—Quedan derogadas todas las normas contenidas en anteriores Convenios Colectivos de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», así como las de sus anexos y las dimanantes de sus Comisiones de Interpretación y Vigilancia.

De igual modo, toda aquella normativa derivada de las Ordenanzas de trabajo que pudiera resultar de aplicación a las actividades de esta empresa.

La representación de la Dirección de la empresa y de los trabajadores de la misma suscriben el presente texto de VII Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», en prueba de conformidad y para la debida constancia.

ANEXO I

Tabla salarial VII Convenio Colectivo

Año 1997

Niveles	Categorías	Sueldo — Pesetas
I	Titulado superior, Jefe de primera	175.324
II	Titulado medio, Jefe de segunda	167.540
III	Técnico informático, Jefe de tercera Jefe de Cocina	155.285
IV	Oficial administrativo, Oficial de primera de Oficios varios, Subjefe de Cocina	144.730
V	Oficial segunda de Oficios varios, Auxiliar administra- tivo, Cocinero	137.833
VI	Ayudante Servicios Técnicos, Conserje, Recibidor, Vigi- lante, Jardinero, Peón especializado	133.352
VII	Encargado de Comedor, Pisos y Vestuarios	131.759
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja, Mozo especializado	123.328
IX	Ayudante de Camarero, Camarera de Pisos, Limpiador, Ayudante de Cocina, Peón, Socorrista acuático, Pin- che, Fregador, Mozo repartidor	112.308

ANEXO II

Importes ayuda infantil y escolar para 1997

Ayuda escolar e infantil	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
Por hijos de hasta tres años	1.620	19.440
Por hijos de cuatro a ocho años	1.890	22.680
Por hijos de nueve a dieciséis años	2.810	33.720
Por hijos de diecisiete a dieciocho años	3.920	47.040
Por hijos de diecinueve a veinticinco años	4.470	53.640

ANEXO III

Importes ayuda infantil y escolar para 1998

Ayuda escolar e infantil	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
Por hijos de hasta tres años	1.620	19.440
Por hijos de cuatro a seis años	1.890	22.680
Por hijos de siete a doce años	2.350	28.200
Por hijos de trece a dieciséis años	2.810	33.720
Por hijos de diecisiete a dieciocho años	3.920	47.040
Por hijos de diecinueve a veinticinco años	4.470	53.640

5543

RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima» (número código: 9.008.442), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 1997, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 17 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**TEXTO DEL V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«WAGONS-LITS VIAJES, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL**

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo que la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», tiene establecidos en la actualidad, o que pueda abrir en el futuro, en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta obligatoriamente a todos los trabajadores que presten servicio en la empresa, 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 1997.

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 1997 y la firma del Convenio.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio deberá llevarse a cabo con un mes de antelación al término de su vigencia. Denunciado el Convenio 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, 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 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 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 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 o vejatorio por parte de 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