

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 polyvalencia 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 polyvalencia 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

viene obligado a desempeñar el empleado/a por su pertenencia al grupo.

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

Artículo 9. Grupos profesionales.

Se establecen cuatro grupos profesionales:

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

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 las funciones de los distintos grados 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 las funciones de los distintos grados no supondrá por sí misma el derecho a reclamar diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

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

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

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

Dada la homogeneidad de funciones dentro del grupo, la asunción de las funciones de los distintos grados 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.

Artículo 10. Asignación de los grados personales a los grupos profesionales y a los grupos de cotización a la Seguridad Social.

1. Los grados personales se integran en los siguientes grupos profesionales:

Grupos	Grados personales
Grupo I. Mandos superiores	Mando superior primera Mando superior segunda

Grupos	Grados personales
Grupo II. Mandos medios	Mando Medio primera Mando Medio segunda Mando Medio tercera
Grupo III. Técnicos A	Técnico Superior primera Técnico Superior segunda Técnico Superior tercera Técnico Medio.
Grupo IV. Técnicos B	Técnico Especialista. Auxiliar.

2. Los grados personales se incluyen en los grupos de cotización que a continuación se expresan:

Grados personales	Grupos de cotización a la Seguridad Social
Auxiliar	6
Técnico Especialista	5
Técnico Medio	5
Técnico Superior tercera	4
Técnico Superior segunda	4
Técnico Superior primera	4
Mando Medio tercera	3
Mando Medio segunda	3
Mando Medio primera	3
Mando Superior segunda	2
Mando Superior primera	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 cuando a la formalización de contratos, entrega de copia básica de contratos, finiquitos, etc.

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

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 niveles superiores a aquel en que estén adscritos, o bien para ocupar las vacantes del mismo nivel 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, grado 3 (Técnico Superior de tercera), 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.

3. Evaluaciones.—La empresa, sin renuncia a los derechos legales que le corresponden en materia de contratación laboral, establecerá una evaluación orientativa al personal de nuevo ingreso temporal de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», a los doce meses de su trabajo efectivo. Aquellos empleados/as que no hubieran superado total o parcialmente alguna o algunas de las materias técnicas objeto de la evaluación orientativa, se les dará una nueva oportunidad para realizar otra prueba, sobre las materias técnicas no superadas antes de la terminación de su contrato temporal. No obstante lo anterior, siempre el Director de Unidad y el Delegado de Zona harán una valoración de aptitudes y actitudes, que será contrastada por la División de Recursos Humanos antes de tomar la empresa la decisión definitiva.

Artículo 12. Ascensos.

Las promociones en la empresa tendrán lugar por medio del siguiente sistema:

1. Libre decisión de la empresa: Este sistema regira para ocupar los puestos comprendidos desde el grupo profesional III, Técnicos A. grado personal 1 (Técnico Superior de primera), hasta el grupo profesional I.

En este sistema, la empresa apreciará libremente los méritos aducidos, si en su caso decidiese cubrirlos mediante un sistema de concurso.

2. Exámenes: Este sistema será válido para ascender desde el grupo profesional IV hasta el grupo profesional III, en todos sus grados, siempre que a la fecha del examen el empleado/a lleve trabajando más de seis meses en la empresa.

Estos exámenes constarán de tres grandes apartados:

Conocimientos culturales.

Conocimientos práctico-técnicos en base al trabajo a realizar.

Valoración del Jefe del centro de trabajo.

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

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

Como regla general, y salvo casos excepcionales, los ascensos tendrán lugar al grupo o grado inmediatamente superior.

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 de diciembre. Los efectos económicos para el personal que supere las pruebas correspondientes se aplicarán a partir del 1 de enero siguiente.

Se convocarán anualmente veinte plazas de examen, con una distribución proporcional que se realizará de acuerdo con el número de personas que existen en cada categoría al 1 de agosto de cada año.

Las plazas se cubrirán en su totalidad, con las puntuaciones globales más altas conseguidas en cada uno de los niveles y grados, sin ser necesario mínimo de puntuación en ninguna de las pruebas.

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

La realización de la prueba técnica, según especialidad, se llevará a cabo teniendo en cuenta que el 70 por 100 de las preguntas que se efectúen sean cerradas, siendo del 100 por 100 en la prueba cultural. Asimismo, en la prueba técnica quedarán suprimidas las preguntas sobre tarificación aérea manual, estableciendo unos programas actualizados al ámbito turístico del momento y diferentes para cada función laboral de la empresa.

En cuanto a la prueba de idiomas, se establece la obligatoriedad de examinarse de inglés para aspirantes a Técnicos A., grados 1.º, 2.º y 3.º, siendo optativo para mejorar calificaciones el francés y/o alemán.

Para el grupo profesional de Técnicos B, en todos sus grados, y grupo profesional de Técnicos A, grado 4, serán optativos los idiomas inglés, francés y/o alemán.

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

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

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

Los tipos de exámenes a realizar serán los siguientes:

Emisor.

Receptivo.

Secret./Taquím.

CPE.

DAF.

CTA/UTR/Administración.

Interservicios.

3. Permanencia.—Este sistema regirá para los empleados/as encuadrados en el grupo profesional de Técnicos B.

La promoción para ascender al grado personal de Técnico Especialista o al grado personal de Técnico Medio tendrá en cuenta el tiempo de permanencia en su grado personal, así como los cursos de formación que relacionados con la actividad y convocados por la empresa o terceros haya asistido con resultado satisfactorio. La falta de convocatoria de estos cursos o de la correspondiente citación al trabajador/a a los mismos por la empresa no podrá perjudicar los derechos reconocidos en este capítulo, a menos que medie culpa o responsabilidad del propio empleado.

Los supuestos de promoción por permanencia en la empresa se concretarán en los siguientes:

1.º Los empleados/as que ingresen a través de un contrato en prácticas consolidarán el grado personal de Técnico Especialista una vez terminado y superado dicho período formativo. Para acceder al grado de Técnico Medio habrá de desempeñar el grado de Especialista durante tres años.

2.º Los empleados/as contratados como Técnicos Especialistas accederán al grado de Técnico Medio por el desempeño de aquel grado durante cuatro años.

3.º Los empleados/as contratados con un contrato en formación consolidarán el grado de auxiliar una vez transcurrido y superado dicho período formativo. Para acceder al grado superior de Técnico Especialista deberá permanecer en el de Auxiliar por un período de tres años. La obtención del grado superior de Técnico Medio exigirá la permanencia de dos años más en la condición de Técnico Especialista.

4.º Los empleados/as contratados como Auxiliares promocionarán al grado de Técnico Especialista transcurrido un período de tres años en aquel grado. Para acceder al grado de Técnico Medio se exigirá dos años más como Técnico Especialista.

Artículo 13. *Contratos formativos.*

Conforme a lo regulado en el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, 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 su calidad de Técnico Especialista en prácticas, siendo su salario del 87 por 100 y del 93 por 100, del correspondiente al grupo profesional IV, grado personal 1.º (Técnico Especialista), durante el primer y segundo años de vigencia del contrato, respectivamente.

Los empleados/as contratados en formación ingresarán en su calidad de Auxiliar en formación, siendo su salario del 85 por 100, 90 por 100 del correspondiente al grupo profesional IV, grado personal 2.º (Auxiliar), durante el primer y segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la retribución que le sirve de referencia.

Los empleados/as señalados que puedan adquirir la condición de fijo de plantilla a la finalización de las prácticas o de la formación, consolidarán el grado personal de Técnico Especialista y Auxiliar, respectivamente.

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 (Mandos Superiores y Mandos Medios), dicho período de prueba tendrá una duración máxima de doce meses.

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

3. No obstante, en razón de las características de los puestos de trabajo o a las peculiaridades de las personas a contratar, la empresa, oída la representación de los trabajadores, en la persona que éstos deleguen, podrá establecer un período de prueba de una duración máxima de dos años. En estos supuestos, sin perjuicio de la libre facultad de desistimiento de ambas partes durante el período fijado, la extinción habrá de preavisarse

a la otra parte con una antelación mínima de quince días, reconociéndose el derecho a una compensación económica de quince días por año de servicio, prorrateándose en función del período de tiempo efectivamente trabajado, si el desistimiento es invocado por la empresa.

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

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada y horario.*

1. Jornada laboral:

a) Se reconoce a todos los empleados/as pertenecientes a «Wagon-Lits Viajes» el cómputo de cuatrocientas cuarenta y cuatro horas de trabajo ordinario en un ciclo de doce semanas, que equivale a una media de treinta y siete horas semanales de trabajo.

b) En cuanto a los sábados, se trabajará en jornada de mañana, con una duración de cuatro horas, y la realización de las mismas se hará en base a turnos según el número de efectivos de cada unidad, atendiendo a los siguientes criterios: Las unidades cuyas plantillas tengan un número de efectivos de seis o más librarán tres de cada cuatro sábados, y las que tenga un número de cinco o menos efectivos, librarán dos de cada tres sábados.

No obstante lo anterior, en el caso de que el número de los efectivos de una unidad no permita asegurar la prestación de las guardias, los sábados se librarán de forma alterna.

c) En cualquier caso, dentro del ciclo de doce semanas, en cada uno de los días laborables de jornada completa (lunes a viernes, ambos incluidos), se debe recuperar doce minutos diariamente, que corresponde a la parte proporcional de sábados librados, con la excepción fijada en el último párrafo del apartado 1.d).

d) En los supuestos establecidos en el segundo párrafo del apartado 1.b) y con el fin de completar la diferencia de horas trabajadas dentro de ciclos de doce semanas, se compensarán de la siguiente manera:

En las unidades en las que se establezca la libranza de dos sábados de cada tres, tendrán derecho a librar compensatoriamente las tres últimas horas del día laborable anterior a uno de los sábados libres de cada doce semanas.

En las unidades que por razones de imposibilidad no puedan disfrutar de los supuestos anteriores, y tengan que librar los sábados de una forma alterna, tendrán derecho a librar compensatoriamente las tres últimas horas del día laborable anterior a un sábado libre cada cuatro semanas.

En los supuestos contemplados en los dos párrafos precedentes de este mismo apartado, no se recuperará en la semana correspondiente a las libranzas compensatorias indicadas los doce minutos diarios en concepto de recuperación de los sábados librados.

e) Con carácter general, se respetará la organización de las guardias de los sábados, que se establece en los apartados anteriores. Si por causas excepcionales se alterase el turno de libranza de algún empleado/a (vacaciones, enfermedad, viajes, etc.), el director de la unidad, en principio de mutuo acuerdo con los empleados/as de la misma, efectuará los cambios necesarios para garantizar la guardia mínima y la recuperación posterior por parte de los mismos.

f) 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 límite de actividad laboral:

a) Los horarios límite de actividad laboral de carácter general en todas las unidades serán de ocho a diecinueve treinta horas, de lunes a viernes (salvo los sábados, que será de ocho a trece treinta horas, trabajándose las cuatro horas de forma continuada).

b) Por excepción al apartado 2.a), se respetarán los horarios de verano (desde 1 de junio 30 de septiembre) que vienen disfrutando desde hace años las unidades ubicadas en las localidades de Sevilla, Córdoba, Granada, Málaga, Jerez, Cartagena, Alicante, Palma de Mallorca e Ibiza, en las que el límite vespertino de actividad laboral queda fijado a las veinte horas.

c) Cualquier otro horario de actividad laboral que pudiera sobrepasar en el futuro el límite señalado en el apartado 2, a) y b), debido a unidades de nueva creación, tales como «Servicio veinticuatro horas», en grandes superficies, etc., así como aquellas unidades que por razones justificadas de carácter comercial y gestión empresarial pudieran ser reestructuradas y que exijan otra organización del trabajo, se realizará con plantilla de empleados/as que voluntariamente acepten las condiciones que se pacten individualmente por escrito o con personal de nuevo ingreso, sin rebasar en cualquiera de los casos, la jornada laboral pactada para el resto de la plantilla.

d) La dirección de la empresa podrá adoptar las medidas de control de permanencia y horario (relojes, hojas de firma, etc.) que estime convenientes, para lo cual establecerá el correspondiente procedimiento (cumplimentación y control de documentos, partes de incidencias, etc.), permitiendo al trabajador/a mensualmente, y siempre que sea de una forma excepcional, un máximo de cinco retrasos de hasta diez minutos diarios en jornada continuada y diez retrasos de hasta diez minutos en jornada partida, tiempo éste que tiene que ser recuperado en el mismo día en que se produzca dicho retraso.

3. Horarios de apertura y cierre al público:

a) Independientemente de la jornada laboral, de los horarios límites de actividad laboral y de los turnos de trabajo que se implanten con carácter general, el horario de apertura y cierre de las unidades minoristas abiertos al público, así como el de las mayoristas (interservicios, etc.), será con carácter general, durante todo el año, el siguiente:

Días laborables (excepto sábados):

Mañanas: De nueve a trece treinta horas.

Tardes: De dieciséis treinta a diecinueve treinta horas.

Sábados: Mañanas, de nueve treinta a trece treinta horas.

No obstante el párrafo anterior, se respetarán los horarios de verano (desde 1 de junio a 30 de septiembre) que desde hace años disfrutaban las unidades ubicadas en las localidades de Sevilla, Córdoba, Granada, Málaga, Jerez, Cartagena, Alicante, Palma de Mallorca e Ibiza, en las que el horario de cierre vespertino queda fijado a las veinte horas.

b) Las centrales especializadas (de empresas y de grupos), así como la Dirección Central y Delegaciones, al no tener apertura directa al público, su hora de cierre será a las diecinueve horas.

c) La unidad denominada CPE, que desarrolla tradicionalmente un horario especial con respecto a los demás centros de trabajo, mantendrá en el futuro su carácter excepcional y seguirá realizando dicho horario.

d) Cualquier otro horario de apertura y cierre que deba sobrepasar en el futuro los límites señalados en los apartados 3, a), b) y c), debido a unidades de nueva creación, tales como «Servicio veinticuatro horas», en grandes superficies, etc., así como aquellas unidades que por razones justificadas de carácter comercial y gestión empresarial pudieran ser reestructuradas y que exijan otra organización del trabajo, se realizará con plantilla de empleados/as que voluntariamente acepten las condiciones que se pacten individualmente por escrito o con personal de nuevo ingreso, sin rebasar en cualquiera de los casos la jornada laboral pactada para el resto de la plantilla.

4. Turnos de trabajo:

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

b) Los turnos de trabajo regulares de carácter general podrán ser modificados en cada unidad hasta un máximo de dos veces al año, con un preaviso a los empleados/as afectados de al menos treinta días naturales.

c) No obstante los apartados 4, a) y b), el Director de la unidad tendrá capacidad para alterar los turnos aprobados por la Dirección Central, sin consultar con ningún estamento superior, sólo en caso excepcional y de emergencia manifiesta (enfermedad, ausencias, circunstancias coyunturales, etc.), con el fin de cubrir todos los servicios y garantizar la calidad de los mismos.

d) 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.

e) El máximo de empleados/as para realizar el último turno cuya salida coincide con el cierre vespertino, es decir, las diecinueve treinta horas, o las veinte horas, según el apartado 3.a), será:

- 1) En las unidades pequeñas (hasta cinco efectivos incluido el Director), hasta dos empleados/as.
- 2) En las unidades medianas y grandes (hasta 17 efectivos incluido el Director), hasta tres empleados/as.
- 3) En las unidades «maxi» (con 18 efectivos o más incluido el Director), hasta cuatro empleados/as.

Nota: Esta clasificación de unidades se realiza exclusivamente a estos efectos concretos.

f) Los empleados/as que formasen parte de la plantilla de la empresa al 13 de julio de 1990, cuando tengan que realizar el último turno de trabajo en las unidades minoristas abiertas al público, así como en las mayoristas (interservicios, etc.), cuya salida coincida con el cierre vespertino, es decir, las diecinueve treinta horas, o las veinte horas según el apartado 3.a), percibirán como reembolso excepcional de gastos de transporte la cantidad de 550 pesetas por cada día que efectivamente realicen dicho turno. La empresa establecerá el correspondiente procedimiento para el abono y control de dicho reembolso.

g) La designación de los empleados/as que deban desarrollar el último turno vespertino, según el apartado 4.e), lo efectuará periódicamente el Director de la unidad, preferentemente entre los empleados/as que desarrollen el trabajo de gran público y posean acreditada experiencia, tratando que dicho reparto sea equitativo y que la calidad del servicio quede totalmente asegurada.

La empresa ha resuelto las dificultades habidas en algunas unidades de «Wagon Lits Viajes» respecto a la recuperación diaria de los doce minutos de los sábados, solucionándolo en el sentido que su recuperación se efectuará dentro del horario de apertura y cierre establecido en cada unidad, salvo excepciones que se acuerden entre los empleados/as y el Director de la unidad.

Artículo 16. *Vacaciones.*

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

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

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

d) La empresa deberá establecer para cada centro de trabajo y/o departamento el calendario de vacaciones durante la segunda quincena del mes de diciembre de cada año, para determinar la época en que cada empleado/a tomará sus vacaciones en el año siguiente, 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 cada categoría y centro de trabajo. Durante la primera quincena del mes de diciembre, los empleados/as interesados en disfrutar las vacaciones del año siguiente en una época determinada, deberán solicitarlo por escrito al Jefe de la unidad en que trabajen.

Artículo 17. *Libranzas.*

a) Se establece para todos los empleados/as de «Wagons Lits Viajes», un día de licencia retribuida por asuntos propios, que se autorizará siempre que no coincidan 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 «Wagon Lits Viajes, Sociedad Anónima».

f) El sábado Santo se considera de libranza para todos los trabajadores/as de «Wagon Lits Viajes», a excepción del personal de las agencias y centrales receptoras que tengan que trabajar dicho día, en función de las guardias que se establezcan en dichos centros de trabajo. Los trabajadores/as afectados por dichas guardias podrán dejar de trabajar una jornada, que disfrutarán en fecha anterior a los días festivos o puentes a su elección.

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 del permiso y justificar después la asistencia a aquellos actos para los que fue solicitado.

Artículo 18. *Horas extraordinarias estructurales.*

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

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

La anterior definición de horas estructurales viene dada por la imposibilidad de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley, y se ha llevado a cabo por las partes en base a lo establecido en la Orden de 1 de marzo de 1983 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). Cotización adicional por percepciones derivadas de las horas extraordinarias, en cuyo artículo 1 se definen las mismas.

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.

Horas extraordinarias estructurales: Se realizarán las que tengan tal carácter, de acuerdo con la definición anterior. Las horas estructurales 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 razón de dos horas de descanso por cada hora realizada, en temporada baja, y siendo acumulables las horas a compensar. 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.

CAPÍTULO VII

Permisos sin sueldo, excedencias y permutas/trasladosArtículo 19. *Permisos sin sueldo.*

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. 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.

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 a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

e) El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya 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 por ascenso del interesado, cuando no existieren vacantes de la nueva categoría en su lugar de residencia, o bien, a petición de los empleados/as, o, finalmente, por iniciativa de la dirección de la empresa, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Si el traslado fuese motivado por el ascenso del Agente, le serán compensados los gastos de transporte.

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 aquel 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 del hogar, abonándose además a los cabezas de familia una indemnización equivalente a una mensualidad del salario base.

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

Las permutas de puestos de trabajo, con o sin traslado de residencia, sólo podrán solicitarlas los empleados/as de la misma categoría 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 y las dietas.

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

RetribucionesArtículo 23. *Conceptos salariales.*

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

- Salario base.
- Complemento «ad personam».
- Complemento personal.
- Gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre).
- Gratificaciones extraordinarias de Convenio (marzo y septiembre).
- Comisiones variables.

El incremento general para el año 1997, excluidas las comisiones y calculado sobre las retribuciones a 31 de diciembre de 1996, será el siguiente:

Mandos superiores y medios:

Salario base: 2,2 por 100.
Complemento personal: 2,2 por 100.
Plus transporte: 2,2 por 100.

Resto del personal:

Salario base: 2,2 por 100.
Complemento personal: 2,2 por 100.
Plus transporte: 2,2 por 100.

Complementariamente se pacta que el incremento fijado en este Convenio para el plus de transporte se incluirá en el salario base de cada grado personal.

En el anexo al Convenio se incluye la tabla de salarios base de los diferentes grupos y grados personales para el año 1997.

Artículo 24. Salario base.

Es la retribución del trabajador/a fijado por unidad de tiempo. Las cantidades por dicho concepto son las que constan para cada grado personal en las tablas anexas al presente Convenio.

Artículo 25. Complemento «ad personam».

Cada año, para aquellos empleados/as que estando en plantilla al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior tuviesen algún importe en el concepto de complemento «ad personam», se calculará una bolsa (masa) formada por la aplicación de los importes que figuran en el cuadro explicativo que se refleja a continuación y en las condiciones descritas en el mismo.

Tabla de referencia

Año de aplicación

Fecha de ingreso del personal que tenga complemento «ad personam» al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior	Año impar primer semestre año impar segundo semestre año par	Año par primer semestre año par segundo semestre año impar
Grados personales	Importes	
Mando superior primera	80.848	
Mando superior segunda	56.192	
Mando medio primera	42.944	
Mando medio segunda	39.904	
Mando medio tercera	39.456	
Técnico superior primera	38.976	
Técnico superior segunda	38.976	
Técnico superior tercera	39.152	
Técnico medio	29.232	
Técnico especialista	27.600	
Auxiliar	25.776	

a) El 80 por 100 de dicha bolsa se distribuirá al complemento personal en forma proporcional al grado personal. 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.

Artículo 26. Complemento personal.

Este concepto salarial incorpora las condiciones particulares que, a título individual, disponen los trabajadores/as afectados por este Convenio.

Dichas condiciones, al ser 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.

Al personal con fecha de ingreso de 1 de enero de 1995 o posterior se le asignarán los siguientes complementos 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).

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre).

La constituye una mensualidad de retribución real de salario fijo (salario base «ad personam» y complemento personal, en su caso), que se abonará el 30 de junio y el 20 de diciembre.

Esta gratificación extraordinaria se devengará 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.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias de Convenio (marzo y septiembre).

La constituye una mensualidad de retribución real de salario fijo (salario base «ad personam» y complemento personal, en su caso), que se abonará en la primera quincena del mes de marzo y el 30 de septiembre.

Estas gratificaciones se devengarán semestralmente dentro del año natural, 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 el caso de baja o cese en la empresa será deducida la parte pagada y no trabajada de la liquidación de haberes que corresponda.

Artículo 29. Cuadro resumen gratificaciones extraordinarias.

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 a 30 junio del mismo año.	Semestral.	Primera quincena de marzo.
Paga extra junio.	Desde 1 julio anterior a 30 junio del mismo año.	Anual.	Conjuntamente con mensualidad de junio.
Paga Convenio septiembre.	Desde 1 junio a 31 diciembre del mismo año.	Semestral.	Conjuntamente con mensualidad de septiembre.
Paga extra diciembre.	Desde 1 enero a 31 diciembre del mismo año.	Anual.	20 diciembre.

Artículo 30. Comisiones variables.

El personal que desarrolle su trabajo en unidades dedicadas a la emisión y venta directa, con excepción del Director de la unidad y de aquellos otros empleados/as que tengan establecido un sistema sustitutorio de remuneración, percibirán comisiones variables de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Primero.—Las comisiones se asignarán globalmente al punto de venta, de conformidad con los porcentajes sobre las ventas ingresadas, que se expresan a continuación:

Avión, 1,92 por 1.000.
Ferrocarril, 0,67 por 1.000.
Navegación, 4,80 por 1.000.
Programas CIWLT y terceros, 4,80 por 1.000.
Hoteles, 2,70 por 1.000.
Forfaits CIWLT, 4,80 por 1.000.
Autos-excursiones INTER, 4,80 por 1.000.
Gastos intervención, 19,20 por 1.000.
Aviones honorados, 1,54 por 1.000.

Passages honorados, 3,10 por 1.000.
 Otros bonos honorados, 2,70 por 1.000.
 Seguros equipajes, 40,35 por 1.000.
 Seguros diversos, 28,80 por 1.000.
 SIA, a establecer.

Segundo.—El reparto del montante global de comisiones asignado al punto de venta se hará, en función de los grupos y grados, por el sistema de puntuaciones siguiente:

Personal con contratos formativos, 1 punto.
 Personal encuadrado como Auxiliar, 2 puntos.
 Personal encuadrado como Técnico especialista, 2,50 puntos.
 Personal encuadrado como Técnico medio, 3,50 puntos.
 Personal encuadrado como Técnico superior tercera, 4,10 puntos.
 Personal encuadrado como Técnico superior segunda, 4,70 puntos.
 Personal encuadrado como Técnico superior primera, 5,50 puntos.

El número de puntos mínimo por los cuales se tiene que dividir la masa de comisiones para hallar el valor del punto, en cualquier caso, será 10.

Tercero.—La mecánica operativa será:

En el momento de conocer el montante global asignado de comisiones se retirará un 5 por 100, que se ingresará en una cuenta especial, llamada cuenta «X», y cuyo importe se empleará exclusivamente en soportar los débitos por errores imputables a los empleados/as. El sobrante, al final del año, se repartirá entre el personal de ese mismo centro de trabajo, junto con las comisiones correspondientes al mes de diciembre, y de acuerdo con la puntuación establecida.

Se comprobará si los puntos totales de la unidad, en función al personal existente y en base a las puntuaciones del párrafo segundo, son o no menores de 10 puntos.

Si resultasen menores de 10, se dividirá el importe de las comisiones, una vez deducido el 5 por 100 mencionado anteriormente, entre 10, hallándose de esta forma el valor del punto. Si fuese superior, se dividirá por la suma real.

A cada persona se le asignará como comisiones variables, en la hoja de trabajo, el valor hallado del punto por el número de puntos asignados a su nivel y grado en el párrafo segundo.

Con el diferencial de comisiones, si lo hubiere, no se efectuará ninguna clase de operación.

Cuarto.—No obstante lo anterior, cada unidad, cuando supere la suma de 10 puntos, podrá modificar esta forma de reparto, aunque siempre después de deducir el 5 por 100, cuando fuese rechazada por dos tercios del personal y se proponga un sistema sustitutorio basado en un reparto de puntuación por categorías, que no sea discriminatorio y sea aceptado por dos tercios del personal. En aquellas unidades que no alcancen los 10 puntos se aplicará necesariamente el reparto expuesto en el apartado tercero.

Quinto.—Las comisiones se pagarán 12 veces al año, junto con la mensualidad correspondiente y a los dos meses de su devengo.

Sexto.—Ambas partes acuerdan crear una Comisión de trabajo para el estudio o implantación de una nueva fórmula de reparto del actual sistema de comisiones variables u otro sistema que pueda sustituir al actual en el futuro.

La Comisión creada deberá comenzar sus trabajos antes del 1 de enero de 1997.

Séptimo.—Al personal que se incorpore a los BTC que se puedan crear en el futuro no le será de aplicación el sistema de comisiones variables descrito en los apartados anteriores.

En su lugar percibirán mensualmente un complemento equivalente a la media de las comisiones percibidas en los doce meses anteriores a su incorporación al BTC.

Este complemento tendrá carácter transitorio y será sustituido automáticamente por la retribución variable devengada de acuerdo con la fórmula que se implante.

El resto de unidades dedicadas a la emisión y venta directa (no BTC), que perciben comisiones variables continuarán con el sistema actual.

Octavo.—Si, exclusivamente por causa de trasvase del fondo de negocio a los BTC, los empleados/as de la agencia afectada por esta circunstancia sufrieran un detrimento en la percepción de sus comisiones variables, la empresa les garantizará, como máximo durante el período de un año, la percepción de las diferencias de las comisiones variables que hubieren percibido en el año inmediatamente anterior.

Las diferencias que pudieran resultar, en su caso, se abonarán calculando las mismas en cómputo anual.

A la finalización del término de garantía descrito, las partes se comprometen a la verificación de lo acordado en este apartado.

Artículo 31. Derogación de comisiones variables.

El concepto retributivo «comisiones variables» definido en el artículo anterior del presente Convenio queda sin efecto a partir del 1 de enero de 1998, siendo sustituido por un nuevo incentivo variable, que se describe en el artículo siguiente.

1. Tratamiento general. El personal, que a la firma de este acuerdo estuviera integrado en la plantilla de WLV y cobrara «comisiones variables» o «complemento por incentivo», consolidará como «complemento personal específico» el 80 por 100 del importe medio de las comisiones variables (en su caso, el 80 por 100 del complemento por incentivo) realmente cobradas en los doce meses anteriores (en casos especiales y de común acuerdo, se podrá utilizar el promedio de los últimos veinticuatro meses). 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.

El 20 por 100 restante será abonado, en 12 partes iguales, en cada una de las 12 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.

2. Caso especial del personal de centrales de grupos. Al personal, que a la firma de este acuerdo estuviera adscrito a las centrales de grupos de Madrid o Barcelona, se le calculará la media de comisiones realmente percibidas en los doce últimos meses y este importe se dividirá en dos partes:

La cantidad que exceda de la media más alta de comisiones de su grado personal en Madrid o Barcelona, respectivamente, pasará a tener la consideración de «complemento de puesto de trabajo».

La cantidad restante seguirá el mismo tratamiento descrito en el punto 1 de este artículo.

Artículo 32. Incentivo variable anual.

Se establece un sistema de retribuciones variable de carácter anual, contabilizándose por año natural, que entrará en vigor el 1 de enero de 1998 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 y IV.

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

2. Cálculo del incentivo.

2.1 Personal de unidades productivas (centros de beneficio):

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

b) Composición del incentivo: El importe del incentivo a repartir en cada agencia o unidad productiva tendrá dos componentes:

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

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

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

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

Grado de cumplimiento del objetivo (porcentaje) Objetivo: 1,5 por 100 del tráfico	Importe del incentivo — Porcentaje sobre el resultado propio obtenido
Si alcanza el 40 por 100 y no llega al 100 por 100	3
Si alcanza el 100 por 100 y no llega al 130 por 100	4

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 130 por 100 y no llega al 170 por 100	5
Si alcanza el 170 por 100 y no supera el 200 por 100	6
Si supera el 200 por 100	6 por 100 del resultado hasta el 200 por 100 del objetivo, más el 3 por 100 sobre lo que exceda del 200 por 100.

b.2 Importe del incentivo en función del resultado del grupo emisor:

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

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

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

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

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

En la que:

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

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

Personal con contratos formativos: 1,00 puntos.
Grupo IV, grado Auxiliar: 1,50 puntos.
Grupo IV, grado Técnico Especialista: 2,00 puntos.
Grupo III, grado Técnico Medio: 2,50 puntos.
Grupo III, grado Técnico Superior tercera: 3,00 puntos.
Grupo III, grado Técnico Superior segunda: 3,50 puntos.
Grupo III, grado Técnico Superior primera: 4,00 puntos.

2.2 Incentivo del personal de servicios centrales.—Una vez calculado el importe del incentivo total del grupo emisor en España según el apartado b.2.2 anterior, el importe del incentivo que corresponderá al conjunto

de los empleados de los servicios centrales, se calculará aplicando la siguiente fórmula:

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

En la que:

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

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

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

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

La progresión prevista es la siguiente:

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

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

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

Artículo 33. Comisión Mixta de Retribuciones Variables.

Dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del acuerdo sobre la sustitución de las comisiones variables por el nuevo sistema 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 período transitorio indicado en el artículo 32.4, estudiar y, en su caso, acordar la modificación de los umbrales mínimos para la percepción de incentivo variable, para asegurar la eficacia del sistema de retribuciones variables.

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», en la fecha de su firma y durante su prestación de servicios en la empresa, con independencia de la modalidad de contratación al que estuvieran sujetos.

Artículo 34. *Otros sistemas de retribución variable.*

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

Artículo 35. *Dietas y plus de transporte.*

1. Dietas.—La dieta diaria por desplazamiento se fija en la cantidad de 6.000 pesetas, que incluye desayuno, comida y cena, asumiendo la empresa el alojamiento.

Se excluyen de este acuerdo otros tipos de dietas que continúan manteniéndose.

Aquellos empleados/as que ostentando el grado personal de Técnico superior de segunda o inferior ejerzan funciones de responsables de «implant», percibirán la cantidad de 180.000 pesetas brutas anuales durante el tiempo que desempeñen dichas funciones.

Al resto del personal del «implant» se le abonará, en los casos que proceda y por las circunstancias propias del «implant», a criterio de la empresa, una ayuda por transporte y/o comida.

2. Plus de transporte.—Este plus, cuya cuantía mensual en 1997 es la que figura más adelante, se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto a cualquier otro concepto retributivo, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias, ni en las pagas de marzo y septiembre. Los citados importes no tendrán la consideración legal de salario y, por tanto, no formarán parte de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, pero sí formarán parte de la masa global y serán objeto de negociación en Convenios sucesivos, junto con los conceptos salariales, si las partes así lo acuerdan.

Grados personales	Pesetas mensuales (× 12)
Mando superior primera	15.772
Mando superior segunda	15.772
Mando medio primera	15.772
Mando medio segunda	15.772
Mando medio tercera	15.595
Técnico superior primera	12.658
Técnico superior segunda	12.329
Técnico superior tercera	11.306
Técnico medio	8.366
Técnico especialista	8.194
Auxiliar	8.194

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

El pago de los salarios se realizará por transferencia bancaria al Banco y cuenta designados por el interesado.

El pago de los salarios se efectuará mensualmente, abonándose los mismos en una sola vez, entre el 25 del mes en que se contraiga y el 5 del mes siguiente.

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

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 37. *Jubilación.*

1. Se mantiene la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años. La empresa admitirá la solicitud de jubilación del personal que lo desee a los sesenta y cuatro años cumplidos y antes de alcanzar los sesenta y cinco, en los términos previstos en la legislación vigente, obligándose a sustituir simultáneamente a cada trabajador a quien sustituya, para que disfrute de las prestaciones máximas de la Seguridad Social.

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

2. El personal que pase a la situación de jubilado por cumplir la edad de sesenta y cinco años, o sesenta y cuatro años según lo previsto en el punto anterior, percibirá de la empresa una indemnización equivalente al 6,60 por 100 a los sesenta y cinco 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 entre 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 38. *Ayuda para idiomas.*

La ayuda para el estudio de idiomas extranjeros se fija en 75.000 pesetas por empleado/a y curso, teniendo derecho todo el personal que lleve más de seis meses en la empresa, abonándose dicha ayuda en ocho mensualidades, salvo que al concederse se establezcan con los beneficiarios otras condiciones.

Artículo 39. *Premio de permanencia.*

Al 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.

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

Artículo 40. *Becas escolares.*

Se fija en 72 el número de becas escolares, por un importe unitario de 11.329 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 sexto de EGB, BUP, Formación Profesional o titulaciones oficiales similares a éstas.

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

Los empleados/as que tengan a su cargo algún hijo con disminución física o psíquica, reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, percibirán la cantidad de 93.210 pesetas brutas anuales por cada hijo/a en estas circunstancias.

Artículo 42. *Préstamos de vivienda.*

Se concederá un máximo de 12 préstamos para los empleados con más de tres años de servicio.

La cantidad de cada préstamo será de un máximo de 1.500.000 pesetas.

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

Asimismo, a efectos de garantizar el abono de las cantidades pendientes, se contratará una póliza de seguro que garantice las percepciones adeu-

dadas. 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 anunciados, presentar documentos que avalen la solicitud de compra de la vivienda que vaya a constituir su residencia habitual o secundariamente la rehabilitación de dicha vivienda.

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

La empresa tiene concertada una póliza de seguro de vida que garantiza en caso de fallecimiento en activo un capital en función de la categoría laboral del empleado/a, a percibir por los beneficiarios designados al efecto.

Los capitales asegurados para 1997 son los que constan en anexo al presente Convenio.

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 44. Enfermedad común y accidente no laboral.

La empresa complementará solamente las situaciones en las que la Seguridad Social reconoce a los trabajadores/as la baja y prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, de acuerdo con los siguientes criterios:

Se garantiza hasta un 90 por 100 de los salarios fijos del mes anterior, durante los tres primeros días de la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

A partir del cuarto día y hasta el vigésimo día, el complemento por dichos conceptos será el 75 por 100, siempre que la cuantía de las prestaciones que por incapacidad temporal abona la Seguridad Social sea inferior a este porcentaje.

Desde el vigésimo primer día y hasta el séptimo mes incluido, dicho complemento será del 90 por 100 de los salarios fijos del mes anterior a la baja, siempre que la cuantía de la prestación que por este concepto abona la Seguridad Social sea inferior a este porcentaje, quedando por tanto excluidos de abono, a partir del séptimo mes de la baja, las gratificaciones extraordinarias o de Convenio establecidas.

En el caso de que las prestaciones de la Seguridad Social por este concepto sufriesen variaciones, estos complementos abonados por la empresa operarían la reducción oportuna en la misma cuantía de forma automática.

Artículo 45. Accidente de trabajo y maternidad.

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

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

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

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo por su salud.

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

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

Artículo 46. Facilidades de circulación en RENFE.

Los trabajadores/as con más de tres años de servicio tendrán para ellos/as, sus cónyuges o pareja de hecho, que acrediten oficialmente la convivencia habitual por más de un año, así como para sus hijos/as que convivan con él/ella menores de veintiséis años, salvo que padezcan algún tipo de minusvalía, en cuyo caso no existirá límite de edad, bonificaciones en los billetes de RENFE, o entidad que en el futuro pudiera sustituirla, en la forma y manera que se señalan en el siguiente cuadro:

Categoría	Billete ferrocarril — Porcentaje	Número viajes	Camas — Porcentaje	Número viajes año
M. superior				
Titular	100	Ilimitados.	100	Ilimitados.
Cónyuge, hijos/as ..	100	Ilimitados.	100 50	Tres. Dos.
M. medio 1.^a				
Titular	100	Ilimitados.	100	Ilimitados.
Cónyuge, hijos/as ..	100	Ilimitados.	100 50	Tres. Dos.
M. medios 2.^a y 3.^a				
Titular	75	Cinco.		Ilimitados.
Cónyuge, hijos/as ..	75	Cinco.	100	Tres.
Técnicos A				
Titular	75 (1. ^a o 2. ^a)	Cinco.	0	Cero.
Cónyuge, hijos/as ..	75 (1. ^a o 2. ^a)	Cinco.	0	Cero.
Técnicos B				
Titular	75 (2. ^a)	Cinco.	0	Cero.
Cónyuge, hijos/as ..	75 (2. ^a)	Cinco.	0	Cero.

Estas bonificaciones se aplicarán igualmente sobre los suplementos de TALGO, exceso de velocidad, litera, en igual número de viajes y límites que para billetes de ferrocarril figuran en el cuadro anterior. Igualmente, para aquellos grupos que tuvieran reconocido el derecho a billetes TALGO en primera, podrán optar entre éste o la cama en turista.

Artículo 47. Comedores colectivos:

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

Artículo 48. 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 dozavas 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 ó 4 plazos iguales, a elección del empleado/a, que se deducirán de los salarios correspondientes a las pagas de los doce meses inmediatos siguientes a aquel en que perciba la cantidad anticipada, o bien 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 que tuviera la totalidad o parte de un anticipo pendiente de reembolso, deberá devolverlo en su totalidad.

Artículo 49. Colonia de vacaciones.

La empresa tomará las medidas necesarias con el fin de garantizar el disfrute de las vacaciones en régimen de colonias, en los meses estivales,

a los hijos/as de los empleados/as de Wagons-Lits Viajes, con edades comprendidas entre cinco y dieciséis años, de forma totalmente gratuita, tanto en el transporte como en el alojamiento, manutención, lavado de ropa, etc., tal como se ha venido realizando tradicionalmente. Teniendo en cuenta el número limitado de plazas, la adjudicación de las mismas se efectuará por riguroso orden de llegada de la correspondiente solicitud.

Artículo 50. Gastos funerarios e indemnización por fallecimiento.

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

Artículo 51. Economato.

Como en la actualidad viene sucediendo, la empresa procurará concertar con mayoristas o grandes superficies, el acceso de los empleados/as de Wagons-Lits Viajes a sus instalaciones para efectuar sus compras.

Artículo 52. 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 53. 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 54. Facultades de la empresa.

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

Artículo 55. 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 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 de las obligaciones que les corresponden 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 56. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

Las de puntualidad, a partir del límite establecido en el artículo 15.2.d), 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 57. 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 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 58. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

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

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

Reiteración en el abandono injustificado del servicio.

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

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

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

Riñas frecuentes e injustificadas con los compañeros de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La reiteración en las faltas graves.

Artículo 59. 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 60. 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 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 61. Prescripción de las faltas.

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

Artículo 62. 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 transcurridos 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 63. 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 64. Comité Intercentro.

El Comité Intercentro creado por Convenio Colectivo, cuyo número máximo será de nueve miembros, será designado de entre los componentes de los distintos Comités de centro. 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 65. Crédito de horas.

Se acuerda a nivel nacional la creación de una bolsa de horas, en número de 120 mensuales para cada uno de los dos primeros grupos más representativos en el Comité Intercentro a nivel estatal, ya sean éstos sindicatos o grupos de trabajadores.

El disfrute de esta bolsa sólo podrá ser ejercitado por personal en activo de la empresa, tenga o no la condición de representante de los trabajadores en la empresa.

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

El crédito horario mensual que disponen los Comités de Empresa, podrá distribuirse, además, de a los representantes de los trabajadores elegidos, a un empleado/a en activo en la empresa, designado por cada sindicato o grupos de trabajadores presente en el Comité de Madrid de Wagons-Lits Viajes, cuya designación, que sólo producirá los efectos de crédito de horas aquí establecido, no podrá ser modificada durante el mandato legal previsto para los Comités de Empresa, salvo destitución decidida por los respectivos sindicatos proponentes, no pudiéndose producir nueva designación hasta la celebración de nuevas elecciones, salvo acuerdo en contrario.

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

1. En las reuniones convocadas por la empresa no se computará el crédito horario cuando se haga constar expresamente por escrito dicha circunstancia en la convocatoria. Será 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 de foma 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 66. 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 67. 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 68. *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 69. *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 la firma del Convenio, 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 lo 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 70. *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, que se celebren dentro del lugar de residencia, a la que sea obligatoria la asistencia, a juicio de la empresa.

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria

Artículo 71. *Comisión Paritaria.*

I. Constitución y facultades: Dentro de los quince días siguientes al registro del Convenio por la autoridad laboral, se procederá a la cons-

titución de una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por seis miembros de los representantes de los trabajadores en el Comité Intercentros, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio, y otros seis representantes de la empresa, designados los primeros mediante el sistema de representación proporcional.

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

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

Serán funciones de la Comisión las siguientes:

A) Interpretación general y aplicación del Convenio.

B) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

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

D) La solución del conflicto individual, del que oponga a un trabajador a la empresa o viceversa, sobre la aplicación del Convenio, 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 cualquiera de las partes firmantes del Convenio 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, 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 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 lograse 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 72. *Solución extrajudicial de conflictos*

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

CAPÍTULO XVI

Disposición derogatoria

Artículo 73. *Derogación de normas.*

El presente Convenio Colectivo deroga las normas anteriormente vigentes fijadas en Convenios Colectivos, Ordenanza Laboral, Reglamento de Régimen Interior y cualesquiera otras normas de carácter interno que hubieran subsistido hasta la firma del presente Convenio.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES AÑO 1997

Categorías	Salario base mensual - Pesetas	Salario base anual - Pesetas
Mando superior primera	288.395	4.614.320
Mando superior segunda	223.515	3.576.240

Categorías	Salario base mensual — Pesetas	Salario base anual — Pesetas
Mando medio primera	205.018	3.280.288
Mando medio segunda	183.107	2.929.712
Mando medio tercera	160.916	2.574.656
Técnico superior primera	145.405	2.326.480
Técnico superior segunda	129.923	2.078.768
Técnico superior tercera	125.034	2.000.544
Técnico medio	121.739	1.947.824
Técnico especial	112.751	1.804.016
Auxiliar	103.772	1.660.352

ANEXO 2

VALOR HORA EXTRAORDINARIA AÑO 1997

Categorías	Valor hora extra — Pesetas
Auxiliar	863
Técnico especialista	952
Técnico medio	1.061
Técnico superior tercera	1.191
Técnico superior segunda	1.295
Técnico superior primera	1.446

ANEXO 3

PREMIO PERMANENCIA AÑO 1997

Categorías	25 años — Pesetas	35 años — Pesetas
Mando superior primera	295.910	460.582
Mando superior segunda	295.910	460.582
Mando medio primera	171.440	252.473
Mando medio segunda	171.440	252.473
Mando medio tercera	171.440	252.473
Técnico superior primera	171.440	252.473
Técnico superior segunda	171.440	252.473
Técnico superior tercera	171.440	252.473
Técnico medio	171.440	252.473
Técnico especialista	171.440	252.473
Auxiliar	171.440	252.473

ANEXO 4

SEGURO DE VIDA. CAPITALS GARANTIZADOS A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1997

Categorías	Pesetas/persona
Grupo 1.º:	
Auxiliar	1.189.700
Grupo 2.º:	
Técnico medio, Técnico especialista	1.423.700
Grupo 3.º:	
Técnico superior tercera	1.964.300
Grupo 4.º:	
Técnico superior segunda	2.236.200

Categorías	Pesetas/persona
Grupo 5.º:	
Técnico superior primera	2.535.600
Grupo 6.º:	
Mando medio segunda, Mando medio tercera	3.380.800
Grupo 7.º:	
Mando medio primera	3.650.600
Grupo 8.º:	
Mando superior segunda, Mando superior primera	4.755.400

5544

RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la cláusula de retribución para el año 1998 del VI Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA).

Visto el texto de la cláusula de retribución para el año 1998 del VI Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima» (CETARSA) (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de diciembre de 1997) (código de Convenio número 9005532), que fue suscrito con fecha 13 de enero de 1998 por la Comisión Paritaria del Convenio en representación de las partes empresarial y trabajadora, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada cláusula de retribución 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, 18 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CLÁUSULA DE RETRIBUCIÓN PARA EL AÑO 1998 PREVISTA EN EL VI CONVENIO COLECTIVO ENTRE CETARSA Y SU PERSONAL

Primero.—Conforme al artículo 39 del VI Convenio Colectivo, vigente para el año 1998, y teniendo en cuenta que el IPC previsto para dicho año se sitúa en el 2,1 por 100, se incrementarán los conceptos salariales en vigor al 31 de diciembre de 1997, en un 2,1 por 100; todo ello, y en todo caso, conforme a los acuerdos que a continuación se relacionan.

Segundo.—Aprobación de las tablas salariales para el año 1998.

Tabla salarial*Retribuciones brutas*

Categorías	Retribución anual — Pesetas	Retribución mensual — Pesetas
Técnico de Compra	3.778.754	269.911
Supervisor Prod. Agrícola/Supervisor de Turno/Técnico Administración/Analista-Programador	3.463.852	247.418
Responsable Zona Prod. Agrícola/Supervisor de Mantenimiento/Ayudante técnico Sanitario/DUE	3.227.700	230.550
Clasificador Industrial/Técnico Producción Agrícola	2.991.506	213.679
Operador de Batido/Oficial de Mantenimiento/Administrativo de Primera/Operador de Informática/Responsable de Almacenes	2.519.160	179.940