

Programa	Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales — Pesetas	Aportación Generalitat Valenciana — Pesetas	Total — Pesetas
OPI .....	1.500.000	1.500.000	3.000.000
Programas territoriales de acogida e integración social .....	21.610.627	21.610.627	43.221.254
Estudios y publicaciones .....	1.000.000	1.000.000	2.000.000
Campaña de empadronamiento ..	2.500.000	2.500.000	5.000.000
<b>Total .....</b>	<b>26.610.627</b>	<b>26.610.627</b>	<b>53.221.254</b>

1. El Observatorio Permanente de la Inmigración en Valencia: El OPI, concebido como instrumento para la consecución de la integración social de los inmigrantes en la sociedad española, sobre la base del conocimiento de la realidad migratoria, destinándose la cantidad de 1.500.000 pesetas del dinero financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, posibilitándose, así mismo, la disponibilidad de datos a nivel nacional, con los que se puedan diseñar las acciones necesarias para integrar este colectivo.

En 1999 la Generalitat Valenciana destinará la implantación de los puntos OPI en aquellos lugares de mayor incidencia de población inmigrante, contactando con los responsables municipales en cada caso, analizando las posibilidades técnicas y de personal existentes en cada zona, etcétera.

Todo ello con el objeto de poder implantar dichos puntos en el ejercicio económico de 1999.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales colaborará con la Generalitat Valenciana prestando el asesoramiento técnico necesario a fin de que en el próximo ejercicio pueda ser una realidad la constitución y funcionamiento de la red OPI en la Generalitat Valenciana.

2. Programas territoriales de acogida e integración social: Los programas de acogida e integración social de los inmigrantes en la Generalitat Valenciana deben conllevar la implicación de todas las Administraciones y entidades sociales que trabajan en este sector a fin de integrar a este colectivo en las redes sociales y estructuras básicas de la vida comunitaria.

La Generalitat Valenciana tiene en curso una serie de programas en colaboración con las ONG's del sector, cuyas líneas directrices son las siguientes:

Programa de acogida inmigrante:

Apertura de oficina de información.  
Talleres de habilidades.  
Taller técnicas de desarrollo personal.  
Campañas de sensibilización.  
Realización Guía del Inmigrante.

Programa de inserción socio-laboral:

Bolsa de vivienda.  
Talleres de técnica de búsqueda de empleo.  
Bolsas de trabajo y apoyo al mismo.

Programa de integración social:

Uso del idioma.  
Red de centros.  
Bolsas de vivienda.

A estos programas se destinará la cantidad de 21.610.627 pesetas de los fondos aportados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3 Estudios y publicaciones: Esta Comunidad Autónoma está realizando estudios sobre la posibilidad de creación de una biblioteca virtual, en materia de inmigración.

Por otro lado, se llevará a cabo un estudio de campo sobre las posibles vías de inserción socio-laboral en las áreas: Servicios, agricultura, etc.

A estos fines se destinará la cantidad de 1.000.000 pesetas de los fondos aportados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

4. Campaña de empadronamiento: La citada campaña se realizará a través de los diferentes Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma, con organización de jornadas explicativas, publicación de folletos, carteles informativos, conectando con los responsables municipales y con los técnicos de la red básica de servicios sociales, destinándose 2.500.000 pesetas de la aportación de fondos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Para la potenciación y consolidación de estos programas el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales destinará la cantidad de 26.610.627 pesetas.

## 4891 RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Origin Spain, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Origin Spain, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011632), que fue suscrito, con fecha 14 de enero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 10 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### II CONVENIO COLECTIVO «ORIGIN SPAIN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### I

#### Disposiciones generales

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

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de «Origin Spain, Sociedad Anónima», dentro del territorio nacional.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

El personal directivo de la organización podrá solicitar ser excluido del Convenio.

##### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece las normas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa «Origin Spain, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

##### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este Convenio será desde la fecha de firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2001.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos 1 de enero de 2000.

##### Artículo 5. *Prórroga.*

De no existir preaviso a efectos de denuncia por una de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de su finalización, se considerará automáticamente prorrogado el Convenio por un período de doce meses, al término del cual se procederá de igual manera.

##### Artículo 6. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo global e indivisible, por lo que cualquier modificación, sea por imperativo legal o administrativo, implicará automáticamente la revisión de las demás condiciones inicialmente pactadas.

##### Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones individuales en las que las percepciones con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## II

**Organización del trabajo**Artículo 8. *Grupos profesionales.*

Se establecen los siguientes grupos:

## Grupo I:

Programador Junior.  
Auxiliar Técnico.  
Auxiliar Administrativo Junior.  
Titulado en prácticas.

## Grupo II:

Programador.  
Auxiliar Administrativo.  
Secretaria Junior.

## Grupo III:

Operador Periféricos.  
Programador Senior.  
Titulado Junior.  
Programador de Sistemas Junior.  
Auxiliar Administrativo Senior.

## Grupo IV:

Operador Sala Ordenadores.  
Analista-Programador Junior.  
Oficial primera.  
Técnico Administrativo Junior.  
Secretaria Senior.  
Titulado.  
Programador de Sistemas.

## Grupo V:

Responsable Sala Ordenadores.  
Analista-Programador Senior.  
Programador de Sistemas Senior.

## Grupo VI:

Técnico de Sistemas Junior.  
Asistente Consultor Junior.  
Analista Junior.  
Técnico Administrativo.

## Grupo VII:

Analista.  
Consultor Junior.  
Técnico de Sistemas.

## Grupo VIII:

Analista Senior.  
Consultor.  
Técnico Administrativo Senior.  
Técnico de Sistemas Senior.

## Grupo IX:

Jefe de Proyecto.  
Consultor Senior.

## Grupo X:

Adjunto a Dirección de Línea de Servicio/Adjunto a Dirección Financiera-Administrativa.

Artículo 9. *La jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientas treinta y cinco horas de trabajo efectivo.

La Dirección y el Comité de Empresa establecerán anualmente los calendarios laborales de aplicación en cada centro de trabajo.

Artículo 10. *Horarios.*

El horario laboral será de ocho quince horas diarias en jornada normal, y de seis horas en jornada reducida durante los meses de julio y agosto, así como los viernes de junio y septiembre.

La hora de entrada en jornada normal será entre las ocho y las nueve treinta horas, y la de salida entre las diecisiete y las dieciocho treinta horas, con un mínimo de cuarenta y cinco minutos de comida, que, en caso de superarse, afectará al horario de salida hasta completar las ocho quince horas diarias pactadas.

La hora de entrada en jornada reducida será entre las ocho y las nueve horas, y la de salida entre las catorce y las quince horas.

Todo trabajador, por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo del cliente, si bien el mismo no sobrepasará el margen horario de la jornada normal establecida en el párrafo anterior.

No obstante, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas semestralmente, se respetarán las previstas en el artículo 9.

A efectos de regularización de cómputo horario, éste no se realizará en jornada reducida.

Si existe un exceso de horas, éstas podrán ser compensadas en concepto económico o tiempo libre, previo acuerdo entre la Dirección respectiva y el empleado.

Todo lo anterior sin perjuicio de posibles acuerdos particulares a los que pudiera llegarse.

Se establece un horario de trabajo a turno que será regulado específicamente.

Artículo 11. *Calendario laboral.*

Todas las horas que puedan sobrepasar, después de la confección del calendario laboral, por mutuo consenso entre la empresa y la representación de los trabajadores, se distribuirán en días festivos, según acuerdo en cada centro de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre, el Jueves Santo en el centro de Barcelona y el Lunes de Pascua en el centro de Madrid, serán festivos.

El día 5 de enero será también festivo en todos los centros de trabajo. Este día se adelantará a la jornada laboral anterior en caso de coincidencia con día festivo.

El calendario laboral de cada año, y la correspondiente distribución de los días festivos, se negociará antes del 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

A efectos de cómputo de horas/año, se considerarán disfrutados como vacaciones veintiún días laborables en jornada reducida y cinco días laborables en jornada normal.

## III

**Régimen de personal**Artículo 12. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso en la empresa estará sometido a un período de prueba que será de seis meses, excepto para el personal no titulado que será de tres.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y categoría profesional recogidos en el presente Convenio, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

Artículo 13. *Rescisión del contrato de trabajo.*

Todo trabajador fijo que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo en la Dirección de Recursos Humanos por escrito con un plazo de preaviso de un mes.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida de una jornada de salario por cada día de diferencia del preaviso acordado.

Artículo 14. *Ascensos.*

En el supuesto de que la Dirección hubiera optado por la promoción profesional de un trabajador de la plantilla, éste pasará a cubrir la plaza en período de prueba, y sin cambio de categoría, durante un período de tres meses, al final del cual consolidará o no la plaza, a juicio de aquélla.

## IV

**Vacaciones y permisos**Artículo 15. *Vacaciones.*

Se establece un período de veintiséis días laborables de vacaciones anuales para todo el personal, y un día más para aquellos empleados que cuenten con diez o más años de antigüedad en la empresa, cumplidos dentro del año natural.

El interesado tendrá derecho a fraccionar el período de vacaciones siempre de acuerdo con la Dirección respectiva, y según las necesidades de trabajo, del siguiente modo:

Quince días laborables, como mínimo, de una sola vez, garantizando la empresa que podrá disfrutarse este período en los meses de julio y agosto.

Excepcionalmente se podrán disfrutar todas las vacaciones fuera de este período de acuerdo con el Jefe correspondiente.

Las vacaciones deberán estar fijadas antes del 30 de abril de cada año.

No se computarán como días de vacaciones los de baja por enfermedad documentados con el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, y siempre que dicha baja haya supuesto internamiento en un centro hospitalario, o bien informe médico de un servicio de urgencia.

Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

Matrimonio: Veinte días naturales.

Alumbramiento de esposa: Tres días naturales, ampliables a un día más en caso de desplazamiento.

Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado: Tres días naturales, ampliables a cinco en casos excepcionales.

## V

**Régimen retributivo**Artículo 17. *Retribuciones.*

El salario bruto anual está formado por:

Salario base Convenio (ver anexo I).

Plus de antigüedad.

Plus complementario.

El personal que realice su jornada en turnos percibirá el plus correspondiente, que se establece en 26.289 pesetas mensuales.

El personal que trabaje en jornada nocturna recibirá el 25 por 100 del salario base Convenio correspondiente, en concepto de plus de nocturnidad.

El plus complementario no será absorbido bajo ningún concepto, sin perjuicio de posibles acuerdos individuales a los que pueda llegarse.

El salario bruto anual será abonado en 14 veces iguales al final de cada mes natural y en los meses de junio y diciembre.

Las pagas extras se devengarán semestralmente, iniciándose el devengo de cada paga en la forma siguiente:

La paga de junio se devengará el primer semestre del año, a razón de un sexto por cada mes de alta de enero a junio.

La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año, a razón de un sexto por cada mes de alta de julio a diciembre.

La retribución aplicable al personal de nuevo ingreso, en fase de consolidación profesional en la empresa, será durante el primer año del 75 por 100, y el segundo el 85 por 100 del salario bruto anual correspondiente.

Se fija la cantidad de 33.650 pesetas brutas anuales por trienio, sin distinción de categorías laborales ni limitación de trienios, en concepto de antigüedad. Esta antigüedad no será absorbida ni compensada con ninguna otra mejora voluntaria de la empresa.

Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el correspondiente trienio si la fecha es anterior al 30 de junio, y en el 1 de enero del año siguiente si la fecha es posterior.

Se establece en concepto de ayuda por natalicio la cantidad de 36.805 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

Para el año 2000, las retribuciones en vigor a 31 de diciembre del año 1999 serán incrementadas en el IPC previsto más 1 punto.

Para el año 2001, las retribuciones en vigor a 31 de diciembre del año 2000 serán incrementadas en el IPC previsto.

Se establecen dos cláusulas de revisión aplicables a los dos años de vigencia de Convenio, establecidas por la diferencia entre el IPC real del año y el IPC previsto del mismo.

Las subidas se aplicarán a todos los conceptos económicos recogidos en este Convenio.

Artículo 18. *Paga de beneficios.*

Se abonará, en concepto de paga de beneficios para los dos años de vigencia del Convenio, en su caso, un porcentaje calculado según la siguiente fórmula:

Paga beneficios = Rentabilidad real – Rentabilidad presupuestada (normalmente conocida antes del mes de enero del ejercicio presupuestado) dividida por 2 y multiplicada por el salario bruto anual a 31 de diciembre del año que se está valorando.

El pago de esta paga de beneficios se efectuará antes del 30 de abril del año siguiente.

Artículo 19. *Gastos de viaje.*

19.1 Para trabajos internos de Origin.—Cuando por necesidades de trabajo el personal preste sus servicios profesionales fuera de la provincia de su centro habitual, se abonarán por la empresa la totalidad de los gastos ocasionados de la siguiente forma:

	Desplazamiento < un mes		Desplazamiento > un mes	
	Europa	Resto mundo	Europa	Resto mundo
Compensación gastos.	Gastos a justificar + 1.000 pesetas sin justificar.	Gastos a justificar + 1.000 pesetas sin justificar.	Gastos a justificar + 1.000 pesetas sin justificar.	Gastos a justificar + 1.000 pesetas sin justificar.
Billete ida y vuelta.	Cada fin de semana, si el importe del billete aproximadamente igual al coste estancia.	No aplicable.	Una vez cada tres semanas.	Una vez al mes.
Extra.		1.000 pesetas/día.	1.000 pesetas/día hasta fin de la fase del proyecto acordada o planificada.	1.000 pesetas/día hasta fin de la fase del proyecto acordada o planificada.

Como gastos a justificar se incluyen las siguientes partidas:

Desplazamiento.

Alojamiento: Hotel con categoría de cuatro estrellas o similar, pudiendo determinar la empresa cuál.

Teléfono.

Manutención.

Lavandería.

19.2 Para trabajos de clientes.—Cuando por necesidades de trabajo el personal preste sus servicios profesionales fuera de la provincia de su centro habitual, se abonarán por la empresa la totalidad de los gastos ocasionados de la siguiente forma:

Como gastos a justificar se incluyen las siguientes partidas:

Desplazamiento.

Alojamiento: Hotel con categoría de cuatro estrellas o similar, pudiendo determinar la empresa cuál.

Teléfono.

Lavandería.

Para trabajos para clientes, se establece una dieta para la manutención, la cual está reglada por las normas de viaje existentes en Origin (acordadas por la Dirección y los Comités de Empresa), y tendrá los siguientes importes:

España: 6.000 pesetas.

Europa: 7.000 pesetas

Resto: 9.000 pesetas

19.3 Condiciones generales.—Se creará una Comisión Paritaria para la revisión individual de los gastos a justificar si se considerara que existe abuso manifiesto.

En caso de iniciar un desplazamiento antes de las quince horas de un día festivo, se canjeará éste por un día de vacaciones.

En caso de renunciar al importe del billete de ida y vuelta aplicable en cada caso, se abonará el importe del mismo en tarifa igual a la del desplazamiento inicial, no abonando la empresa los gastos de estancia correspondientes a esos días.

El trabajador dispondrá de un seguro médico que cubra el período del desplazamiento.

Por lo que respecta al kilometraje, en los casos en que por motivos de trabajo los desplazamientos se efectúen en vehículo propiedad del trabajador, se abonará la cantidad de 24 + 14 pesetas/kilómetro complementarias. En caso de revisión de la primera cantidad por parte del Ministerio de Economía y Hacienda, se ajustará aquella con la absorción correspondiente.

## VI

### Premios

#### Artículo 20. *Premio jubilación.*

En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

#### Artículo 21. *Premio veinticinco/cuarenta años.*

1. Premio veinticinco años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la empresa veinticinco años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un artículo de regalo por un importe máximo de 125.000 pesetas.

2. Premio cuarenta años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la empresa cuarenta años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un regalo por importe máximo de 200.000 pesetas.

## VII

### Asistencia social

#### Artículo 22. *Prestaciones sociales.*

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de enfermedad o accidente, hasta el 100 por 100 del sueldo del empleado en los importes no cubiertos por la Seguridad Social.

#### Artículo 23. *Seguro médico.*

Se oferta al personal que se adhiera a una póliza colectiva de seguro de asistencia sanitaria, correspondiendo al trabajador el pago del 100 por 100 de la misma.

#### Artículo 24. *Seguro de vida.*

Se establece el seguro de vida cuyas primas son en su totalidad a cargo de la empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte o de invalidez permanente y absoluta.

Tres anualidades en caso de muerte por accidente.

#### Artículo 25. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de tres catorceavas partes del salario bruto anual.

#### Artículo 26. *Comedor.*

1. La subvención por comida se fija en 965 pesetas durante los dos años de la vigencia del Convenio, para el personal de los centros en donde

no exista comedor o esté cerrado temporalmente, previa presentación de justificantes.

2. En caso de existir comedor en el centro de trabajo, será de 190 pesetas durante los dos años de la vigencia de Convenio por comida la participación del personal en el precio del cubierto del comedor.

3. Si se produce un desplazamiento por motivo de trabajo dentro de la provincia en que se encuentre su centro de trabajo, se abonará, previa presentación de justificantes, la subvención por comida fijada en el supuesto anterior.

## VIII

### Disposiciones finales

#### Disposición final primera. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de las normas recogidas en el presente Convenio, y estará compuesta por cuatro Vocales, dos designados por la representación de los trabajadores y dos por la Dirección de la empresa.

#### Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio, se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que resulten aplicables.

#### Disposición final tercera. *Comisión Estudio Implantación Plan de Pensiones.*

Se establece una Comisión Paritaria, formada por la Dirección y los Comités de Empresa, que estudiará la implantación en el próximo Convenio de un plan de pensiones.

## ANEXO I

Se acuerdan las siguientes tablas:

	Pesetas
Grupo I .....	1.892.749
Programador Junior.	
Auxiliar Técnico.	
Auxiliar Administrativo Junior.	
Titulado en prácticas.	
Grupo II .....	2.103.054
Programador.	
Auxiliar Administrativo.	
Secretaria Junior.	
Grupo III .....	2.334.390
Operador Periféricos.	
Programador Senior.	
Titulado Junior.	
Programador de Sistemas Junior.	
Auxiliar Administrativo Senior.	
Grupo IV .....	2.586.757
Operador Sala Ordenadores.	
Analista-Programador Junior.	
Oficial primera.	
Técnico Administrativo Junior.	
Secretaria Senior.	
Titulado.	
Programador de Sistemas.	
Grupo V .....	2.875.927
Responsable Sala Ordenadores.	
Analista-Programador Senior.	
Programador de Sistemas Senior.	

Pesetas

## CAPÍTULO II

Grupo VI .....	3.217.673
Técnico de Sistemas Junior. Asistente Consultor Junior. Analista Junior. Técnico Administrativo.	
Grupo VII .....	3.604.635
Analista. Consultor Junior. Técnico de Sistemas.	
Grupo VIII .....	4.037.864
Analista Senior. Consultor. Técnico Administrativo Senior. Técnico de Sistemas Senior.	
Grupo IX .....	4.521.567
Jefe de Proyecto. Consultor Senior.	
Grupo X .....	5.063.103
Adjunto a Dirección de Línea de Servicio/Adjunto a Dirección Financiera-Administrativa.	

**Duración, vigencia y denuncia**Artículo 3. *Duración y vigencia.*

La duración del Convenio será de dos años, entrando en vigor una vez se lleve a cabo su registro por la autoridad laboral competente. No obstante, los efectos económicos se aplicarán, salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha, a partir de 1 de enero de 1999 y hasta el 31 de diciembre de 2000.

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 1999 y la firma del Convenio.

Artículo 4. *Denuncia.*

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

## CAPÍTULO III

**Absorción y compensación, vinculación a la totalidad**Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Como norma general, las mejoras salariales introducidas en el presente Convenio Colectivo de la empresa no serán absorbibles ni compensables. Por excepción se pacta que la empresa podrá llevar a cabo dicha absorción, que afectará exclusivamente al complemento personal, a los trabajadores/as cuyos emolumentos superen la cifra de 3.825.000 pesetas brutas globales en 1999 y 2000.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

## CAPÍTULO IV

**Grupos profesionales**Artículo 7. *Principios generales.*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, se estructurarán en los grupos profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones.

Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que entrañan, sucesivamente, según los grupos respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la empresa.

Se entiende por polivalencia de funciones, la posibilidad que se estima existente en cada trabajador adscrito a un grupo de responsabilidad determinado, de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen un tratamiento discriminatorio por parte de la empresa. En caso que el cambio funcional lo exija, se procederá a la adaptación a la nueva actividad por medio de la formación adecuada, que tendrá que ser ofrecida por la empresa.

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

**4892**

*RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008442), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 1999, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 18 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**TEXTO DEL VII 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 Colectivo 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 del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta obligatoriamente a todos los trabajadores/as que presten servicio en la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores.