Grupos profesionales	Salario 2001	Salario 2002	Adecuación (34% diferencia)	Salario adecuado
Limpieza	10.484,56	10.956,37	23,25	10.979,62
Mozo	10.484,56	10.956,37	23,25	10.979,62
Prof. Ofic. Tercera	10.484,56	11.956,37	23,25	10.979,62
Nivel salarial 2	6.600,00	6.897,00	—	—
Aprendiz	6.598,40	6.895,33	0,57	6.895,90
Aspirante	6.598,40	6.895,33	0,57	6.895,90

ANEXO II

Cuadro de correspondencia de clasificación profesional (incremento 2,25 por 100)

Grupos profesionales	Salario 2002	Salario 2003	Adecuación (67% diferencia)	Salario adecuado
Grupo O	16.618,64	16.992,56	—	—
Director	16.618,68	16.992,60	0,03	16.992,63
Grupo I	14.335,31	14.657,85	—	—
Titulado Grado Superior	14.948,62	15.284,96	—	14.657,85
Jefe Administrativo	14.616,73	14.945,61	—	14.657,85
Jefe de Personal	14.235,99	14.556,30	68,04	14.624,34
Jefe de Ventas	14.235,99	14.556,30	68,04	14.624,34
Jefe de División	14.447,66	14.772,73	—	14.657,85
Encargado general	13.623,01	13.929,53	487,97	14.417,50
Jefe de Compras	14.235,99	14.556,30	68,04	14.624,34
Grupo II	12.782,44	13.070,04	—	—
Jefe de Almacén	13.196,49	13.493,41	—	13.070,04
Jefe de Grupo	12.781,74	13.069,33	0,48	13.069,81
ATS	11.637,27	11.899,11	784,52	12.683,63
Jefe de Sección de Servicios.	11.974,81	12.244,24	553,29	12.797,53
Jefe de Sec. Administrat.	12.781,74	13.069,33	0,48	13.069,81
Titulado de Grado Medio	12.571,82	12.854,69	144,28	12.998,97
Jefe de Sucursal	13.196,49	13.493,41	—	13.070,04
Jefe de Sección Mercancías	12.571,82	12.854,69	144,28	12.998.97
Grupo III	12.004,96	12.275,07	—	—
Capataz	11.470,98	11.729,08	365,81	12.094,89
Jefe Taller	11.593,27	11.854,12	282,04	12.136,16
Contable o Cajero	11.764,54	12.029,24	164,71	12.193,95
Programador	11.764,54	12.029,24	164,71	12.193,95
Comprador	12.375,94	12.654,40	—	12.275,07
Viajante	11.593,27	11.854,12	282,04	12.136,16
Corredor de Plaza	11.593,27	11.854,12	282,04	12.136,16
Grupo IV	11.517,99	11.777,14	—	—
Conserje	11.127,64	11.378,01	267,42	11.645,43
Dependiente Mayor	11.593,27	11.854,12	—	11.777,14
Mozo Especializado	11.127,64	11.378,01	267,42	11.645,43
Dependiente	11.470,98	11.729,08	32,20	11.761,28
Person. Ofic. Primera (Conductor)	11.470,98	11.729,08	32,20	11.761,28
Prof. Oficio segunda	11.013,16	11.260,96	345,84	11.606,80
Oficial Administrativo	11.470,98	11.729,08	32,20	11.761,28
Auxiliar Administrativo	11.127,64	11.378,01	267,42	11.645,43
Telefonista-Recepcionista	11.127,16	11.377,52	267,75	11.645,27
Cobrador	11.471,09	11.729,19	32,13	11.761,32
Ayudante	11.013,16	11.260,96	345,84	11.606,80
Grupo V:				
Nivel salarial 1	11.024,75	11.272,81	—	—
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	10.956,37	11.202,89	46,85	11.249,74
Limpieza	10.956,37	11.202,89	46,85	11.249,74
Mozo	10.956,37	11.202,89	46,85	11.249,74
Prof. Ofic. Tercera	10.956,37	11.202,89	46,85	11.249,74
Nivel salarial 2	6.897,00	7.052,18	—	—
Aprendiz	6.895,33	7.050,47	1,15	7.051,62
Aspirante	6.895,33	7.050,47	1,15	7.051,62

7600 *RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa CWT Viajes de Empresa, S. A.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa CWT Viajes de Empresa, S. A. (Código de Convenio n.º 9012242), que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 2003 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, apartado 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 Reigstro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 26 de marzo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE CWT VIAJES DE EMPRESA, S.A. Y SU PERSONAL. AÑOS 2003-2004-2005

CAPÍTULO I

Ámbito aplicación

Art. 1. *Ámbito territorial*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria en todos los Centros de Trabajo que la Empresa CWT Viajes de Empresa, S.A., tiene establecidos en la actualidad o que pueda abrir en el futuro, en todo el territorio del Estado español.

Art. 2. *Ámbito personal*

El presente Convenio Colectivo afecta obligatoriamente a todos los trabajadores/as que presten servicio en la Empresa CWT Viajes de Empresa, S.A, señalada en el art. 1 de este Convenio, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Duración vigencia y denuncia

Art. 3. *Duración y Vigencia*

La duración del Convenio será de tres 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 del 1.º de Enero de 2003 y hasta el 31 de Diciembre de 2005.

Art. 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

Art. 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 26.000 €. brutos globales en los años 2002-2003-2004.

En los casos de aplicación de dicha cláusula, la Empresa habrá de notificar la aplicación de esta medida, así como las razones que le sirven de fundamento, al propio trabajador/a interesado con una antelación de 30 días, dando copia de dicha notificación al Comité Intercentro.

Este 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 dicha decisión sin el mencionado informe, salvo que hubiera transcurrido el plazo citado sin que el Comité Intercentro lo haya emitido y se lo haya comunicado formalmente.

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

Este informe no será exigible para los empleados del Grupo I, Mandos Superiores.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad*

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

CAPITULO IV

Grupos profesionales

Art. 7. *Principios Generales:*

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

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

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

Igualmente se hace constar que las tareas en las que se concreta la definición de los grupos solo 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.

Art. 8. *Definición:*

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

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

Art. 9. *Grupos Profesionales*

Se establecen cinco Grupos Profesionales

Grupo I ..... Mandos Superiores
Grupo II ..... Mandos Medios
Grupo III ..... Técnicos A
Grupo IV ..... Técnicos B
Grupo V ..... Técnicos C

Grupo I. Mandos Superiores

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

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

Grupo II. Mandos Medios

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

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

Grupo III. Técnicos A

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

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

Grupo IV. Técnicos B

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

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

Grupo V. Técnicos C

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Contrataciones y ascensos

Art. 11.1 *Las modalidades de contratación*

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

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

Art. 11.2 *Contrataciones*

Se establece con carácter general una preferencia a favor de los trabajadores/as de la Empresa para ocupar las vacantes que se produzcan en los Grupos Profesionales superiores a aquél en que estén adscritos, o bien para ocupar las vacantes del mismo Grupo Profesional a las que el interesado quiera optar. A estos efectos, la Empresa realizará convocatorias internas para cubrir puestos vacantes a partir del Grupo Profesional III en adelante. La Empresa informará a la representación Social de los criterios de selección que se vayan a aplicar, así como también le dará una información periódica de los ascensos que se hayan efectuado.

Art. 11.3 *Preámbulo.*

Con el fin de dotar a la Organización en cada momento de las personas necesarias en (calidad y cantidad) para desarrollar óptimamente los procesos de producción y/o servicios con criterios de rentabilidad económica, ambas partes acuerdan:

Que a partir de la entrada en vigor en el presente Convenio Colectivo, el criterio que orientará la política de empleo en la empresa, será el de contratación indefinida, subsistiendo los contratos de trabajo especialmente realizados para cubrir necesidades de naturaleza eventual, de sustitución o de obra y servicio determinado, que se seguirán aplicando en los términos que en cada momento determine la legislación vigente.

En los contratos de trabajo indefinidos que se suscriban durante el período de vigencia de este Convenio, se aplicará la regulación jurídica siguiente: Será aplicable esta regulación jurídica a todos aquellos contratos de trabajo que a la firma del presente Convenio Colectivo tuvieran una naturaleza de carácter definida en los términos establecidos legalmente, y se conviertan una vez llegado su vencimiento, en contratos de dicha naturaleza indefinida.

Igualmente se aplicará dicha regulación a todas aquellas relaciones de trabajo que a partir de la firma del Convenio pudieran concertarse para el futuro.

Estos contratos serán objeto de la regulación jurídica siguiente:

A) De conformidad con los términos establecidos en el artículo 49-1.ºB del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan la fijación de causas válidas para extinguir los contratos de trabajo regulados por este acuerdo cuando concurran la siguiente causa:

«La no-obtención en el plazo máximo de tres años de un nivel del idioma inglés, preceptivo y exigible dada la actividad de la empresa según la acreditación conforme a criterios definidos en el módulo 13 (inglés para agencias de viajes) del Anexo II del Real Decreto 300/ 1996 del 23 de Febrero, que regula aspectos relativos al certificado de profesionalidad de la ocupación de empleado de agencias de viajes.

La evaluación que determine el nivel de inglés exigido en el párrafo anterior, será efectuada por profesionales, internos o externos, de reconocido prestigio en la materia.»

B) A los efectos de aplicación del artículo 52 b) del Estatuto de los Trabajadores se entienden como falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que tales cambios sean razonables, la no-superación del 85% de la productividad media de la unidad y en un periodo de referencia semestral.

C) A los efectos de aplicación del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores se entienden como causa organizativa, el cierre de la unidad en el que preste servicios un empleado adscrito a la misma, y ello como consecuencia de la pérdida de la cuenta o cliente de Empresa (Implant u ouplant). Estas unidades deberán tener un número de trabajadores igual o superior a cinco en el conjunto del mismo cliente y en la misma provincia, salvo que se trate de una unidad, indistintamente del número de empleados adscritos, en la que solo exista esa unidad en la misma provincia.

También se entiende como causa organizativa del artículo 52 c), cuando en un período de 90 de días la pérdida de clientes de empresa (implant u outplant) en su conjunto pudiese afectar a un número de trabajadores igual o superior a diez empleados.

D) A los efectos de aplicación del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores se entienden como causa económica, la no-obtención de resultados propios positivos en el ejercicio anual de la unidad para la que fue contratado, entendiendo estos según la aplicación de los estados de gestión que anualmente elabora la Empresa, siempre que dicho resultado sea negativo. Este resultado se obtendrá de restar la contribución de los ingresos por ventas menos los gastos directos de la unidad. Pudiendo ser aplicable la resolución, si transcurrido el primer semestre del ejercicio siguiente no se hubiera producido un incremento real de los resultados anteriores.

En la aplicación de las causas individuales de extinción del contrato se procederá de acuerdo a los siguientes criterios:

1.º Se posibilitará la recolocación del trabajador afectado en otros centros de trabajo ubicados en la misma provincia, siempre que hubiese necesidad por puestos de nueva creación o que existieran vacantes.

En el caso de no existir la necesidad contemplada en el punto primero anterior, se posibilitará la recolocación del trabajador afectado en otras provincias, siempre que hubiese necesidad por puestos de nueva creación o que existieran vacantes.

2.º Si el trabajador renunciara a las posibilidades anteriores, se procederá a la extinción de los contratos de trabajo.

1.2 Procedimiento.

Antes de proceder a la extinción del contrato la Empresa deberá preavisar a la otra parte con una antelación mínima de treinta días, computados desde la entrega del escrito al trabajador hasta la extinción del mismo, con audiencia de la representación legal de los trabajadores a la que se les facilitará la documentación necesaria para acreditar si la aplicación de estas medidas garantizarán la viabilidad futura del empleo en la Empresa a través de una más adecuada organización de los recursos.

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

1.3 Compensaciones económicas.

Escala de acuerdo con los años de permanencia en la empresa:

El empleado que hubiera extinguido su contrato de trabajo por las causas antes contempladas se le reconocerá el derecho a una compensación económica en función de los tramos siguientes, que comprenderá el total de sus conceptos retributivos de carácter salarial:

- Hasta dos años de prestación de servicios: 20 días de salario por año o fracción de año.
- Entre dos años y cinco años de prestación de servicios: 25 días de salario por año de servicio o fracción de año.
- A partir del quinto año de prestación de servicios: 33 días de salario por año de servicio o fracción de año, con el límite máximo que marque en cada momento la legislación vigente para los supuestos de despido.

Art. 11.4 *Contrato para Servicio Determinado*

A los efectos de lo dispuesto en el Art. 15-1-a del Estatuto de los Trabajadores se entenderán como trabajos o tareas con sustantividad propia, además de los generales contemplados en la normativa vigente, los siguientes:

a) Ferias o Congresos durante su preparación, ejecución y seguimiento.

b) Prestación de servicios de carácter estacional. La duración del contrato suscrito bajo esta modalidad dentro de cada año natural será la de la estacionalidad que justifique su utilización.

c) Apertura de nuevas oficinas o lanzamiento de un nuevo producto turístico, con el límite temporal de dos años. A la extinción, por finalización del plazo contractual, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio, o su parte proporcional, computándose a tal efecto la prorrata de pagas extraordinarias.

Cualquiera que sea la modalidad del contrato suscrito no se entenderá que queda desvirtuada su naturaleza por el hecho de que el trabajador, a fin de completar la jornada laboral fijada en el Convenio Colectivo, si la contratación fue a jornada completa, pueda realizar otras funciones y labores residuales, siempre y cuando correspondan a las propias de su grupo profesional.

Si finalizada la causa que motiva la utilización de una de las modalidades contractuales anteriormente señaladas, el trabajador continuara prestando sus servicios en la Empresa, adquirirá la condición de fijo en plantilla.

Art. 11.5 *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Podrá utilizarse esta modalidad contractual cuando se dé una acumulación de tareas o exceso de pedidos, en los mismos términos que contempla el Convenio Colectivo Sectorial de Agencias de Viajes, según la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio.

Art. 12.1 *Ascensos*

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

1. Ascensos a los Grupos I y II

Libre decisión de la Empresa

2. Ascensos al Grupo III

a) Libre decisión de la Empresa

b) Automáticamente cuando la suma de salario base mas complemento personal alcance o supere el valor del salario base del Grupo III y se supere el examen de idioma inglés (ver art. 12.3).

3. Ascensos al Grupo IV

A los tres años de permanencia en el Grupo V se ascenderá automáticamente al Grupo IV.

Art. 12.2 *Promociones económicas*

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

1. Grupos I y II

Libre decisión de la Empresa

Grupos III , IV y V

a) Libre decisión de la Empresa

b) Promoción por sistema de créditos.

Art. 12.3 *Promoción por sistema de créditos*

Se suprime el actual sistema de exámenes de promoción anual, quedando sustituido por el siguiente sistema promocional:

Se establecen 32 promociones económicas anuales, por un valor de 33.055,67€ cada año, que serán distribuidas en proporción a la plantilla existente en 1.º de enero de cada año. Estas promociones se distribuirán de la siguiente forma:

Grupo II,	dos.
Grupo III,	nueve.
Grupo IV,	cuatro.
Grupo V,	dos.
Grupo especial	quince.

En el importe global anterior de 33.055,67, se ha incluido el importe correspondiente a lo anteriormente denominado promoción del 20%, mas otro 20% aportado por la empresa, que resultaba de la bolsadineraria para valoración del desempeño, cuyo concepto queda derogado por este Convenio.

Para tener opción a dicha Promoción económica deberán alcanzarse un mínimo de 25 créditos, que se obtendrán en función de los siguientes baremos:

Formación reglada

⋆ Formación Profesional (Administración, Informática, Agente de Viajes, DET, TET), 5 puntos.

⋆ Diplomado Universitario o equivalente relacionado con la actividad (TEAT, Diplomado en Informática, Diplomado en Económicas o Empresariales): 7.5.

Licenciado Universitario relacionado con la actividad a desarrollar: 10.

⋆ Idioma Según prueba: hasta 10 créditos.

Formación continua

⋆ Cursos internos y externos relacionados con la actividad: 0,25 créditos por curso.

Cada curso tiene que tener un mínimo de 20 horas.

Se creará un itinerario formativo que recogerá: la formación reglada y continua de la que es acreedor el empleado puesta al día y en relación directa con los planes de formación de la empresa, la exigencia de formación reglada u otras carencias o necesidades que deben ser actualizadas o cubiertas a través de estos planes.

Mecanismos de acreditación: Títulos y certificados oficiales o centros acreditados y evaluaciones o certificaciones internas de los cursos de la Empresa u otras del sector de actividad

Valoración de la trayectoria profesional (experiencia)

⋆ Dominio del puesto desempeñado en la Empresa u otras empresas del mismo sector de actividad:

De 1 a 3 años: 2 créditos.
De 3 a 15 años: 5 créditos
A partir de 15 años: 7,5 créditos

⋆ Valoración del Jefe de unidad y Director funcional correspondiente. En cuanto a los B.T.Cs., además de la valoración del Director será necesaria la del supervisor/a: máximo 15 puntos.

Correcciones a los créditos totales:

⋆ Alto índice de absentismo (en el marco del criterio legal), cuando sea superior a la media de la empresa.

⋆ Errores en el trabajo imputables al empleado (en el marco del criterio legal de diligencia/negligencia) que establece la legislación vigente.

⋆ Sanciones disciplinarias que aún no hayan sido canceladas.

En estos casos la corrección consistirá en la deducción máxima de hasta 15 créditos en cada uno de los supuestos contemplados.

Una Comisión Mixta integrada por:

Tres personas por parte de la Empresa.

Tres personas por la representación de los trabajadores, con facultades:

Valoración de los promocionables.

Para la valoración de los cursos (formación continua) se tomará como referencia los realizados en el plan de formación del ejercicio anterior. No obstante, estos serán acumulativos con los que tuviera acreditados anteriormente el interesado.

Anualmente solo procederá la promoción solicitada, si el promocionable hubiera incrementando el nivel global de sus créditos comparado con los créditos existentes en el año anterior.

Los empleados/as que obtengan una plaza por el sistema de créditos deberán esperar dos convocatorias para optar de nuevo a otra promoción.

No obstante, el sistema de promoción establecido, será provisional y sujeto a posibles revisiones posteriores en cualquier momento de la vigencia del Convenio, según el acuerdo que adopte la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, y estará en función de los resultados obtenidos en la aplicación de este sistema.

Independientemente de este sistema, la comisión creada ad hoc, seguirá estudiando un planteamiento definitivo del mismo.

Promociones especiales:

Para corregir situaciones especiales de determinados empleados que sin reunir alguno de los requisitos exigidos en este acuerdo están desarrollando con eficacia probada su actividad laboral, se crean quince promociones anuales que se detraerán de los Grupos III y IV. La determinación

de las plazas especiales se ajustará a los criterios de puntuación del jefe de la unidad y experiencia, prevaleciendo en caso de empate, por orden de importancia los criterios de mayor puntuación del jefe, menor salario y mayor antigüedad en la Empresa.

En las plazas especiales contempladas los empleados/as que obtengan una plaza por este sistema deberán esperar cuatro convocatorias para optar de nuevo a otra promoción por este sistema especial.

Art. 12.4 *Trabajos correspondientes al Grupo Profesional superior.*

El trabajador/a que realice trabajos correspondientes a Grupo profesional superior al que tuviera reconocido por un periodo superior a seis meses en un año u ocho en un periodo de dos años, puede reclamar ante la Empresa su incorporación al Grupo profesional superior.Contra la negativa de la Empresa y previo informe de los Delegados de personal o, en su caso, del Comité de Empresa o del Comité Intercentro, puede reclamar ante la jurisdicción correspondiente.Cuando se desempeñen funciones correspondientes a Grupo superior, pero no proceda el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia de salario base que exista entre su Grupo profesional y el que corresponda a la función que efectivamente realice.

Art. 13 *Contratos Formativos.*

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

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

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

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

Art. 14 *Período de Prueba*

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

1. Para los empleados/as contratados para los Grupos I y II dicho período de prueba tendrá una duración máxima de doce meses.
2. Para los empleados/as contratados en los restantes Grupos, dicho período tendrá una duración máxima de seis meses.
3. Los períodos de prueba aquí señalados no se interrumpirán en los casos de suspensión del contrato de trabajo.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Art. 15. *Jornada y Horario.*

1) Jornada laboral.

La jornada de trabajo en las unidades y servicios centrales que efectúen turnos o jornada con horario partido será de 1665 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, que equivale a una media de 37 horas semanales de trabajo, regularizándose por períodos de 12 semanas.

La distribución irregular de la jornada de trabajo, que deberá respetar la regularización al promedio de 37 horas/semana en periodos de 12 semanas a que se refiere el párrafo anterior, se fijará en aquellas unidades que, por la actividad desarrollada requieran un mejor aprovechamiento de la plantilla en determinadas épocas del año. Su distribución se establecerá en cada Unidad a propuesta del Director de la misma y la aprobación de la Dirección Central, previa consulta con los trabajadores afectados, teniendo en cuenta las necesidades operativas de la Unidad y el número de sus efectivos.

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

Anualmente, y previa audiencia de la Representación legal de los trabajadores, la Empresa elaborará en cada unidad el calendario laboral que estará sujeto a las condiciones establecidas en este acuerdo en cuanto a jornada, horario límite y turnos de trabajo. El calendario anual podrá ser modificado en cada unidad hasta un máximo de dos veces por año con un preaviso mínimo de 30 días naturales a los trabajadores afectados y previa audiencia de la representación legal de los trabajadores.

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

2) Horario de actividad laboral.

2.1 General: El horario límite de actividad laboral será, con carácter general, de 8:00 horas a 19:30 horas, de lunes a viernes.

Por excepción se respetarán los horarios de verano (desde el 1.º de junio a 30 septiembre) que vienen disfrutando desde hace años las unidades ubicadas en las localidades de Sevilla, Córdoba, Granada, Málaga, Jerez, Cartagena, Alicante, Palma de Mallorca e Ibiza, en las que el límite vespertino de actividad laboral queda fijado en las 20 horas.

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

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

2.2 Excepciones al Régimen General:

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

1. Personal que acepte voluntariamente el cambio de condiciones.
2. Personal de nuevo ingreso, si fuera necesaria la contratación de personal ajeno al Grupo.3 Resto del personal. En este caso se establecerían turnos específicos. En este supuesto se seguirá el procedimiento previsto en el E.T. para las modificaciones de condiciones de trabajo de carácter colectivo. Cuando el final de la jornada normal fuera posterior a las que se establecen con carácter general en el punto 2.1 de este mismo artículo, el trabajador/a afectado percibirá una compensación económica de 3.90€ por cada jornada trabajada en esas condiciones. Si dicha jornada normal se prolongase desde las 20:30 h hasta las 22:00 h, se abonaría la suma de 7.80 € no siendo acumulativas dichas cantidades. Si la jornada normal implicara trabajo nocturno, se pactará con el Comité Intercentro la retribución especifica a abonar por el trabajo nocturno.

2.2.2 Casos Especiales:

1. Inplants: en los inplants, la jornada laboral, los descansos y los horarios se ajustarán a las necesidades concretas definidas por el cliente.

Si por este motivo el final de la jornada normal de trabajo fuera posterior a las que con carácter general se establecen en el punto 2.1 de este mismo artículo, el empleado/a afectado/a percibirá una compensación económica de 3.90€ o 7.80 € por jornada trabajada en estas condiciones. Todo ello en el caso de que en el cómputo de la jornada anual no hubiera una reducción equivalente al numero de horas trabajadas en jornada normal después de los límites establecidos con carácter general en el punto 2.1 de este artículo.

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

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

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

3) Turnos de trabajo.

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

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

3.2 Los sistemas establecidos de turnos de trabajo regulares de carácter general, podrán ser modificados en cada unidad hasta un máximo de dos veces al año, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, con un preaviso a los empleados/as afectados de al menos 30 días naturales.

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

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

Art. 16. *Vacaciones.*

a) Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables, computados de lunes a viernes, 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 10 días laborables ininterrumpidos.

b) Adicionalmente al periodo antes mencionado se disfrutarán 3 días laborables complementarios de vacaciones en temporada baja, que se fijarán de común acuerdo permitiendo su disfrute junto a festivos o puentes. La Empresa podrá habilitar otras fechas distintas de las antes citadas.

c) Quedan excluidos los periodos de mayor actividad productiva estacional de la Empresa o aquellos otros que por razones productivas y organizativas puedan afectar al servicio.

d) 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.

e) La empresa establecerá con un mínimo de dos meses de antelación el calendario de vacaciones de cada Centro de Trabajo y/o Departamento y antes del 30 de abril las correspondientes al período de verano, cuidando de que los servicios queden cubiertos y atendiendo las peticiones del personal, que en caso de incompatibilidad, se resolverán en primer término por antigüedad y en segundo lugar mediante sorteo entre los solicitantes, en todo caso dentro de los que desarrollen funciones similares en cada Centro de Trabajo. Durante la primera quincena del mes de Diciembre, los Empleados/as interesados en disfrutar las vacaciones del año siguiente en una época determinada, deberán solicitarlo por escrito al Jefe de Unidad en que trabajen.

Art. 17. Libranzas.

a) Se establece para todos los empleados/as de La Empresa, un día de licencia retribuida por asuntos propios, que se autorizará siempre que no 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 diez días laborables en temporada baja, dispondrán de un día suplementario de libranza recuperable.

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

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

e) 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 veinte por ciento 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 concurran las circunstancias legalmente exigibles.

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

Art. 18. *Horas extraordinarias*

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

Las que realice el personal de Oficinas y de Agencias de Viajes por razón de pedidos o periodos punta de producción y ausencias imprevistas, así como todas aquellas que realicen circunstancialmente por encima de la jornada efectiva de cada Centro de Trabajo, sin exceder de la jornada legal, por lo que no tienen el carácter de horas extraordinarias.

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

Ante la grave situación de paro existente en el sector y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: supresión.

Las horas extraordinarias de acuerdo con la definición anterior, que pudieran realizarse previa autorización de la Empresa y con los mecanismos de control establecidos, serán retribuidas económicamente o compensadas por un tiempo de descanso, a elección del trabajador/a a razón de 2 horas de descanso por cada hora realizada, en temporada baja, y siendo acumulables las horas a compensar. Las horas extraordinarias que sean retribuidas, el valor de las mismas es el que figura en la Tabla que como Anexo se acompaña al presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VII

Permisos sin sueldo, excedencias y permutas/traslados

Art. 19. *Permisos sin sueldo y Licencias no retribuidas.*

a) Permisos sin sueldo:

1.º Los trabajadores/as que lleven un mínimo de un año en la Empresa, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 15 días naturales una vez al año, y habrá que otorgarlo la Empresa salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

2.º El personal de la Empresa que lleve un mínimo de dos año a su servicio, podrá pedir permiso sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días naturales, ni superior a 60, una sola vez al año. A tal efecto, deberá dirigir la petición a la Dirección de la Empresa, a través del Jefe de su Centro de Trabajo, y aquella lo concederá dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud, previo informe favorable de su Jefe inmediato si a su juicio lo permiten las necesidades del servicio.

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

b) Licencias no retribuidas.

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

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

Art. 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.

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

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

d) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia por cuidado de familiares en los términos que contempla el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. La excedencia no será superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuanto lo sea por naturaleza como cuando lo sea 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, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

e) 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.

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

g) 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 15 días, la fecha de su incorporación al trabajo a fin de que pueda comunicarse al que le hubiera suplido su cese, al menos con 15 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.

Art. 21. *Permutas y Traslados.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 22. Desplazamientos Temporales.

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Art. 23. *Retribuciones.*

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

1) Retribuciones salariales:

Art. 23.1. *Año 2003.*

Incremento del I.P.C.-2003 previsto más el 0,25%. Como punto de aplicación inicial se partirá de un incremento del 2,25% más el 0,25% indicado. Revisión salarial al 31.12.2003 si existiera diferencia entre el I.P.C. real del Año 2003 y el 2,25%.

Su distribución será proporcional por grupos profesionales.

Art. 23.2. *Año 2004.*

Incremento del I.P.C.2004 previsto más el 0,25%. Revisión salarial al 31.12.04 si existiera diferencia entre el I.P.C. real del año 2004 y el previsto por el Gobierno.

Art. 23.3. *Año 2005.*

Incremento del I.P.C. 2005 previsto más el 0,25%. Revisión salarial al 31.12.05 si existiera diferencia entre el I.P.C. real del año 2005 y el previsto por el Gobierno.

Quedarán afectados por los incrementos anteriores todos los conceptos salariales siguientes:

Salario base, complemento ad-personam, complemento personal diferencial, complemento personal, complemento personal específico.

a) Retribución salarial fija:

a).1 Mensual:

Salario base.
Complemento ad personam.
Complemento personal diferencial
Complemento personal.
Complemento personal específico
Complemento a cuenta por incentivo
Complemento de Puesto de Trabajo.
Complemento responsabilidad inplant.

a).2 Complementos vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extras de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

b) Retribución salarial variable:

Incentivo variable.

2) Retribución no salarial:

Dietas.
Personal de inplant.

Art. 24. *Salario Base.*

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

Art. 24.1 *Complemento Personal Diferencial.*

Es el complemento creado por el desarrollo del proceso de la unificación con los salarios base de cada Grupo Profesional habido durante los anteriores convenios colectivos. Este complemento personal diferencial tiene carácter no absorbible ni compensable y tendrá en los sucesivos convenios el mismo tratamiento que los salarios base.

Art. 25. *Complemento «ad Personam».*

a) Personal procedente de Wagons-Lits Viajes.

Este concepto personal incorpora las cantidades que individualmente venían percibiendo los empleados/as por el extinto complemento de años de servicio. Este complemento tiene la consideración de no absorbible ni compensable y su importe no estará sujeto a mejoras futuras de convenio.

b) Personal procedente de Viajes Ecuador.

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

En los anteriores casos contemplados, el importe total que representa la suma de todos los complementos «ad personam» tendrá la consideración de masa salarial y producirá efectos económicos en sucesivos Convenios. Es decir, el incremento que se produzca sobre el complemento «ad personam», pasará a incrementar el Complemento Personal diferencial.

Art. 26. *Complemento Personal.*

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

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

Tabla de referencia

Año de aplicación

Fecha de Ingreso del Personal que tenga complemento «ad personam» al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.	Año impar 1.er semestre año impar. 2º semestre año par.	Año par 1er semestre año par. 2º semestre año impar.

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

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

1. Al finalizar el cuarto año de servicio en la empresa un complemento personal (o incremento del complemento personal en su caso) de 30.000 ptas. brutas anuales (= 1.875X16).

2. Al finalizar el octavo año de servicio en la empresa se le asignará un incremento de complemento personal de 30.000 ptas. brutas anuales (=1.875X16).

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

Art. 27. *Complemento personal específico.*

Lo constituye el 80% de las extintas Comisiones Variables realmente cobradas en el año 1997, antes de su desaparición, salvo el tratamiento especial efectuado para las Centrales de Grupos de Madrid y Barcelona.

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

Art. 28. Complemento a cuenta por incentivo.

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

Art. 29. *Complemento de Puesto de Trabajo.*

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

Art. 30. *Complemento responsabilidad Implant y Agentes Volantes.*

a) Con carácter general los responsables de implants será designados por la Empresa, entre el personal perteneciente a los Grupos III (Técnico A) y Grupo IV (Técnico B).

b) En el caso de designación de un Técnico B (Grupo IV) como responsable de implant, su retribución fija se equiparará como mínimo al Salario Base del Grupo III y automáticamente será promocionado a este Grupo profesional, en el supuesto contemplado en el Art. 12.2 del Convenio (inglés).

c) Si la persona designada no superase el examen de inglés, el ajuste salarial necesario para alcanzar el Salario Base del Grupo III se abonará como complemento de puesto de trabajo manteniendo su Grupo profesional de origen.

d) El plus de responsabilidad de implant estará en función del tamaño de la plantilla del mismo, percibiéndose como complemento funcional de puesto de trabajo las cantidades siguientes:

Implants de un empleado: 1.114,27 €. brutos/año, en el año 2003, 1147,70 € brutos/año en el 2004 y 1182,13 € brutos/año en el 2005.

Implants de dos a cinco empleados: 1.238,08 € brutos/año, en el año 2003, 1275,22 € brutos/año en el 2004 y 1313,48 € brutos/año en el 2005.

Implants de más de cinco empleados: 1.361,89€. brutos/año en el 2003, 1402,75 € brutos/año en el 2004 y 1444,83 € brutos/año en el 2005.

e) El Agente Volante estará encuadrado como mínimo en el Grupo IV, Técnico B, realizando labores operativas similares a las de un Agente de Implant o, en su caso, a las de un Responsable de Implant Pequeño. Su nivel de competencias técnicas estará muy desarrollado, con el fin de responder en cada momento a las exigencias técnicas que el cliente le solicite. Estará en todo momento disponible para atender a los implants que requieran de sus servicios, bien como apoyo o como suplencia de otros empleados agentes de implant o suplente de responsable de implant pequeño.

Su adscripción será a la Unidad propia de Volantes, en la que estará vinculado por un período máximo de dos años, salvo petición voluntaria del interesado y acuerdo de la Dirección de la Empresa por un período mayor.

Durante el tiempo que ostente el puesto de Volante percibirá como complemento funcional la cantidad anual de 1.114,27 €. brutos/año en el año 2003, 1147,70 € brutos/año en el 2004 y 1182,13 € brutos/año en el 2005. Para la percepción de este importe se tiene que tener reconocido el status de volante, no siendo aplicable dicho status a los empleados/as que por razones funcionales estén en la unidad de volantes solo en espera de destino o en el caso se sustituciones coyunturales.

El incremento de los pluses mencionados tendrá efectividad a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 31. *Gratificaciones Extraordinarias (Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre).*

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

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

La Paga de Marzo y Septiembre se devengará semestralmente dentro del año natural correspondiente, computándose la de Marzo, desde el 1 de Enero al 30 de Junio, y la de Septiembre desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre, abonándose la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado en los seis meses de devengo. En caso de cese o baja en la Empresa será deducida la parte pagada y no trabajada en la liquidación de haberes que corresponda.

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

Denomimación	Período tiempo	Carácter	Fecha abono
Paga Convenio Marzo.	Desde 1.º enero al 30 junio del mismo año.	Semestral.	1.ª Quincena de marzo.
Paga Extra Junio.	Desde 1.º julio año anterior al 30 junio mismo año.	Anual.	Conjuntamente con mensualidad de Junio.
Paga Convenio Septiembre.	Desde 1.º julio al 31 diciembre mismo año.	Semestral.	Conjuntamente con mensualidad de septiembre.
Paga Extra Diciembre.	Desde 1.º enero al 31 diciembre mismo año.	Anual.	20 de diciembre.

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

Artículo 32. *Incentivo variable anual.*

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

1. Ámbito personal.

El sistema de retribuciones variables que se describe en este artículo será de aplicación al personal encuadrado en los Grupos Profesionales III, IV y V.

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

2. Cálculo del incentivo.

2.1 Personal de unidades productivas (Centros de beneficio).

a) Requisito básico.—Solamente tendrán derecho a percibir incentivo variable el personal de aquellas zonas productivas, entendiendo por zona el BTC correspondiente con los implants a él adscritos y que tengan un resultado propio positivo.

b) Composición del incentivo.—El importe del incentivo a repartir al empleado adscrito a una unidad productiva, tendrá dos componentes:

b.1 En función del resultado propio de la Zona a la que pertenece.

b.2 En función del resultado del Grupo Emisor en España

b.1 Importe del incentivo en función del resultado de la Zona (BTC e implants adscritos al mismo)

⋆ b.1.1 Se establece como objetivo un resultado propio (incluidos los gastos repartidos), equivalente al 1,5% del tráfico de la Zona correspondiente.

⋆ b.1.2 El importe del incentivo de la zona se calculará durante la vigencia del convenio con la siguiente escala de grado del cumplimiento del objetivo mencionado en el párrafo anterior:

Grado de cumplimiento del objetivo (%) (Objetivo: 1,5% del tráfico)	Importe del incentivo (% sobre el resultado propio obtenido)
Si alcanza el 40% y no llega al 100% ó 0.6 y 1.5.	4%
Si alcanza el 100% y no llega al 130% ó 1.5 y 1.95	5%
Si alcanza el 130% y no llega al 170% ó 1.95 y 2.55	6%
Si supera el 170% ó 2.55	7%

b.2) Importe del incentivo en función del resultado del Grupo emisor

⋆ b.2.1 Se establece como objetivo del Grupo emisor en España, un resultado antes de impuestos equivalente al 1.0 % 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, durante la vigencia del Convenio, de acuerdo con la siguiente tabla:

Grado de cumplimiento del objetivo (%) (Objetivo: 1,0% del tráfico)	Importe del incentivo (% sobre el resultado obtenido)
Si alcanza el 60% y no llega al 100%	5%
Si alcanza el 100% y no llega al 130%	6%
Si alcanza el 130% y no llega al 170%	7%
Si alcanza el 170% y no supera al 200%	8%
Si supera el 200%	8% del resultado hasta el 200% del objetivo más el 5% sobre lo que exceda del 200%

⋆ b.2.3 Del incentivo total así calculado, a cada zona 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

zona), 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 zona
IC = Importe del incentivo total del Grupo emisor
FTEO = Numero medio de empleados de la zona en el año
FTEG = Numero medio de empleados del Grupo emisor en el año

c) Importe del incentivo individual

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

– Grupo V 1.50 puntos
– Grupo IV 2.50 puntos
– Grupo III 4.00 puntos

2.2 Incentivo del personal de Servicios Centrales

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

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

En la que:

Y' = Importe del incentivo del personal de Servicios Centrales
IC = Importe del incentivo total del Grupo emisor en España
FTES = Numero medio de empleados de Servicios Centrales en el año
FTEG = Numero 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 mas tarde del 30 de junio del año siguiente al de su devengo.

4. Grado de cumplimiento de los objetivos

El grado mínimo de cumplimiento de objetivos para devengar incentivo durante la vigencia del Convenio es la siguiente:

Grado de cumplimiento mínimo Incentivo Zona (Objetivo: 1,5% del tráfico)	Grado de cumplimiento mínimo Incentivo Grupo (Objetivo: 1,0% del tráfico)
40% (0,6% del tráfico)	60% (0,6% del tráfico)

5. Personal del Departamento de Grupos

El personal del Departamento de Grupos mantendrá el sistema de incentivo variable aplicable en el Convenio del año 2000-2002. De acuerdo con el siguiente grado mínimo de cumplimiento:

Grado de cumplimiento mínimo (Objetivo: 1,5% del tráfico)	Grado de cumplimiento mínimo Incentivo Grupo (Objetivo: 1,0% del tráfico)
80% (1,2% del tráfico)	60% (0,6% del tráfico)

El importe del incentivo de la unidad se calculará, en 2003-2004-2005 de acuerdo con la siguiente escala de grado del cumplimiento del objetivo mencionado en el párrafo anterior:

Grado de cumplimiento del objetivo (%) (Objetivo: 1,5% del tráfico)	Importe del incentivo (% sobre el resultado propio obtenido)
Si alcanza el 80% y no llega al 100%	3%
Si alcanza el 100% y no llega al 130%	4%
Si alcanza el 130% y no llega al 170%	5%
Si alcanza el 170% y no supera al 200%	6%
Si supera el 200%	6% del resultado hasta el 200% del objetivo más el 3% sobre lo que exceda del 200%

Artículo 33. *Comisión Mixta de Retribuciones Variables.*

Dentro de los 15 días siguientes a la constitución del Comité Intercentro de CWT Viajes de Empresa S.A, se constituirá la Comisión Mixta de Retribuciones variables, que estará integrada por cuatro miembros de la representación legal de los trabajadores y por otros cuatro designados por la dirección de la Empresa, en representación de la misma.

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

Serán funciones de la Comisión mixta, las siguientes:

a) Seguimiento trimestral de la evolución de tráfico, ingresos y gastos. Para ello podrá examinar, con carácter confidencial, toda la información contable pertinente, de acuerdo con la legislación laboral vigente (Estados 2000 o documento equivalente, análisis de costes, gastos directos e indirectos, gastos repartidos, reparto de supercomisiones, etc.)

b) Durante el periodo transitorio indicado en el artículo 32.4, estudiar, y en su caso acordar, la modificación de los umbrales mínimos para la percepción de incentivo variable, para asegurar la eficacia del sistema de retribuciones variables.

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

d) Estudiar las modificaciones a introducir en el sistema de retribuciones variables que se consideren interesantes para mejorar su funcionamiento y/ o eficacia en el futuro.

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

f) Seguimiento de los incentivos individuales reconocidos, por alcanzar el objetivo de este acuerdo, en los casos de cese o baja del empleado/a durante el período de devengo.

g) Seguimiento del pago del complemento personal específico pactado en este acuerdo, para todos los empleados/as que estuvieran encuadrados en la plantilla de CWT Viajes de Empresa, S, A. en la fecha de su firma y durante su prestación de servicios en la Empresa, con independencia de la modalidad de contratación a la que estuvieran sujetos.

Artículo 34. *Otros sistemas de retribución variable.*

El personal encuadrado en los Grupos Profesionales I y II, tienen sistemas de retribución variable específicos. Determinados grupos de empleados, atendiendo a la especificidad de sus funciones profesionales y con independencia del Grupo Profesional al que puedan estar adscritos (Por ejemplo: Account Manager, 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 n.º 1 del mencionado artículo.

Artículo 35. *Dietas y personal de Implant.*

a) Dietas La dieta diaria por desplazamiento se fija en la cantidad de 46,43€ para el año 2003 - 47,82 € para el año 2004 y 49,25 € para el año 2005 que incluye desayuno, comida y cena, asumiendo la Empresa el alojamiento. Se excluyen de este acuerdo otros tipos de dietas que continúan manteniéndose

b) Personal de Implant. El plus de compensación de desplazamiento y transporte que se abonaría a aquellos empleados que presten servicio en implants ubicados fuera de los límites del término municipal de los centros base BTCs, será el siguiente:

⋆ Importe del abono mensual del gasto real de transporte público por el desplazamiento hasta el implant, calculado éste desde el centro base BTC al implant en cuestión.

⋆ Cantidad adicional en función de la distancia y situación con el límite máximo 1021,41 €/año en el año 2003, 1052,04 €/año en el año 2004 y 1083,60 €/año en el año 2005:

1. Los importes serán: de 5 a 15 km., a partir del límite del término municipal del centro base BTC: 340,47€/año (30,95€ por 11 meses) para el año 2003, 350,68€/año (31,88€ por 11 meses) para el año 2004, 361,20€/año (32,84€ por 11 meses) para el año 2005.

2. De 16 kms. a 25 kms.: 680,94€/año (61,90€ por 11 meses) para el año 2003, 701,36€/año (63,76€ por 11 meses) para el año 2004, 722,4€/año (65,67€ por 11 meses) para el año 2005.

3. De 26 kms. en adelante: 1021,41 €/año (92,86€ por 11 meses) para el año 2003, 1052,04 €/año (95,64€ por 11 meses) para el año 2004, 1083,60 €/año (98,51€ por 11 meses) para el año 2005.

Quedan excluidos de esta regulación, aquellos trabajadores/as que su lugar de residencia coincida con el lugar de ubicación del implant en el que desarrolle su actividad.

c) Comidas: el personal que preste servicios en aquellos implants que a la fecha de la firma del Convenio vinieran disfrutando de un importe diario de almuerzo o comida, seguirán percibiendo dicha prestación en forma de vale o ticket restaurant, por el importe de 7,42 € para el año 2003, 7,65€ para el año 2004 y 7,88 € para el año 2005, por día efectivo de trabajo, salvo que por dificultades operativas no fuese posible la prestación de dicho vale o ticket, en cuyo caso se percibiría en metálico como suplido o dieta.

d) Los nuevos implants percibirán el importe de la comida de 7,42 € para el año 2003, 7,65€ para el año 2004 y 7,88 € para el año 2005, por día efectivo de trabajo en forma de vale o ticket siempre que la interrupción de la jornada para la comida sea igual o inferior a 60 minutos. Igualmente se aplicará este derecho a aquellos implants de nueva creación que indistintamente del tiempo previsto para interrumpir la jornada de trabajo, perciban los empleados y les sea de aplicación el plus de transporte indicado.

e) Quedan exceptuados aquellos implants cuya empresa por medio de sus comedores presten dicho servicio a nuestros empleados adscritos al mismo.

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

El pago de los salarios se realizará por transferencia a la Entidad Financiera designada por el interesado. El pago de los salarios se efectuará mensualmente, abonándose los mismos en una sola vez antes de finalizar el mes natural, salvo que razones extraordinarias lo impidan.

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

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Art. 37. *Jubilación.*

1. Se mantiene la jubilación forzosa a la edad de 65 años, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos que a estos efectos establecen las Sentencias del Tribunal Constitucional de fechas 30 de abril y 29 de julio de 1985. La Empresa admitirá la solicitud de jubilación del personal que lo desee a los sesenta y cuatro años cumplidos y antes de alcanzar los sesenta y cinco, en los términos previstos en la Legislación vigente, obligándose a sustituir simultáneamente a cada trabajador/a a quien sustituya, para que disfrute de las prestaciones máximas de la Seguridad Social.

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

2. El personal que pase a la situación de jubilado por cumplir la edad de 65 años, o 64 años según lo previsto en el punto anterior, percibirá de la Empresa una indemnización equivalente al 6.60% a los 65 años, y del 8% a los 64 años, del importe de una paga, calculada dividiendo los salarios de los 12 meses naturales anteriores a la fecha de jubilación por 16, es decir, por el número de pagas aplicables en la Empresa, por cada año de antigüedad y fracción que corresponda a la fecha en que se produzca la jubilación.

Se entiende por salario todas las percepciones, a excepción de las correspondientes compensaciones de gastos. En ningún caso la citada indemnización será inferior a 817,13 €. Esta indemnización se entiende bruta, estando sujeta a las retenciones fiscales que procedan.

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

Años de servicio en Viajes Ecuador S.A. hasta su incorporación a CWT Viajes de Empresa, S.A.	Importe del premio de jubilación, expresado en mensualidades a la fecha de su baja en Viajes Ecuador, S.A.	Años de servicio en Viajes Ecuador S.A. hasta su incorporación a CWT Viajes de Empresa, S.A.	Importe del premio de jubilación, expresado en mensualidades a la fecha de su baja en Viajes Ecuador, S.A.
1	0.40	16	6.40
2	0.80	17	6.80
3	1.20	18	7.20
4	1.60	19	7.60
5	2.00	20	8.00
6	2.40	21	8.20
7	2.80	22	8.40
8	3.20	23	8.60
9	3.60	24	8.80
10	4.00	25	9.00
11	4.40	26	9.40
12	4.80	27	9.80
13	5.20	28	10.20
14	5.60	29	10.60
15	6.00	30 o más	11.00

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

A partir de su incorporación a CWT Viajes de Empresa, S.A. su premio de jubilación se regirá por las normas vigentes en la mencionada Empresa.

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

Art. 38. *Ayuda para Idiomas.*

La ayuda para el estudio de idioma inglés, francés o alemán se fija en 512,21€, para el año 2003, 527,58€ para el año 20041 y 543,41€ para el año 2005 por empleado/a y curso, teniendo derecho todo el personal que lleve más de seis meses en la Empresa, abonándose dicha ayuda en ocho mensualidades, salvo que al concederse se establezcan con los beneficiarios otras condiciones.

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

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

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

Art. 39. *Premio de Permanencia.*

El personal que lleve 25 o 35 años al servicio de la Empresa se le abonarán con carácter único las cantidades que se fijan en el anexo n.º3 del Convenio Colectivo de la Empresa.

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

Art. 40. *Becas Escolares.*

Se fija en 86 el número de becas escolares por un importe unitario de 77,37 € brutos para el año 2003 - 79,69€ brutos para el año 2004 y 82,08 € brutos para el año 2005. 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. Tendrán derecho a esta subvención todos aquellos empleados que tengan hijos en edad escolar y que sus edades estén comprendidas entre los 6 y 18 años inclusive.

Art. 41. *Ayuda Hijos/as con Minusvalía.*

Los empleados/as que tengan a su cargo algún hijo con disminución física o psíquica reconocida por el I.N.S.S., percibirán la cantidad de 636,62€ brutos para el año 2003, 655,72€ brutos para el año 2004 y 677,45€ brutos para el año 2005, por cada hijo/a en estas circunstancias.

Art. 42. *Préstamos de Vivienda.*

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

La cantidad de cada préstamo será de un máximo de 10.244,46 € para el año 2003 - 10.551,79 € para el año 2004 y 10.868,34 € para el año 2005.

La amortización se efectuará en un máximo de 48 mensualidades a descontar de la nómina de salarios aplicándose el interés legal del dinero que establece para cada ejercicio la Ley de Presupuestos del Estado. 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.º de enero de cada año de vigencia del presente Convenio. Es decir, 2003-2004-2005.

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

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

Art. 43. *Seguro colectivo de Vida, Accidente o Invalidez.*

a) Personal procedente de Wagons-Lits S.A.

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 los años 2003-2004 y 2005 son los que constan en anexo al presente Convenio de C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U. y serán de aplicación a título personal.

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

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

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

Art. 44. *Enfermedad común y Accidente no laboral.*

Se establece como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que, en las situaciones en las que la Seguridad Social reconoce a los trabajadores/as la baja y prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador/a perciba a cargo de la Empresa la diferencia existente entre la prestación económica que legalmente corresponda y el 100% de la retribución fija del mes anterior al de la baja, desde el 1.º día de baja y hasta el alta médica, o, en su caso, hasta el pase a la situación de invalidez provisional, sin que exceda esta situación, en ningún caso, el máximo de 18 meses ininterrumpidos de baja.

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

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

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

Art. 45. *Accidente de Trabajo y Maternidad.*

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

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

En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 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 para su salud.

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

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

Art. 46. *Comedores Colectivos.*

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

Art. 47. *Anticipos.*

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

Salvo casos excepcionales debidamente justificados, ningún empleado/a podrá solicitar anticipos por cantidades superiores a las que representen tres doceavas partes del salario global anual, ni pedir un nuevo anticipo mientras tenga otro pendiente de liquidación o no hayan transcurrido mas de seis meses desde la cancelación del anterior. El reintegro de cada anticipo deberá hacerse dividiendo su importe en 16, 12 o 4 plazos iguales, a elección del empleado/a, que se deducirán de los salarios correspondientes a las 16 pagas de los 12 meses inmediatos siguientes a aquél en que perciba la cantidad anticipada, o bien en los 12 meses inmediatos siguientes (sin deducción en las 4 pagas extras), o deducirse sólo en las cuatro pagas extraordinarias siguientes. En caso de cese al servicio activo de la Empresa, el empleado/a que tuviera la totalidad o parte de un anticipo pendiente de reembolso, deberá devolverlo en su totalidad.

Art. 48. *Gastos Funerarios e Indemnización por Fallecimiento.*

Cuando un empleado/a que lleve al menos un año de servicio fallezca en situación de activo, la Empresa abonará a sus familiares, para gastos funerarios, una cantidad equivalente a tres mensualidades del salario base. Además percibirán una indemnización por fallecimiento de 24,76 €.

Art. 49. *Colegio de Huérfanos Ferroviarios.*

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

Art. 50. *Póliza Seguro Médico.*

La empresa establecerá oportunamente acuerdos con una Compañía de Seguros Médicos en condiciones de póliza colectiva ventajosas para cónyuge e hijos del trabajador/a.

Todos aquellos empleados interesados en adherirse a la póliza colectiva de asistencia médico-quirúrgica podrán solicitarlo a la Dirección de recursos Humanos oportunammente.

La adhesión requiere un mínimo de permanencia de un año y el importe o importes mensuales que supone el coste de la prima se descargarán directamente del recibo de salario mensual de cada interesado.

La deducción del importe de la prima, será realizará descontando esta cantidad directamente del importe bruto del Salario Base. La deducción de las cantidades de primas que correspondan al resto de posibles beneficiarios se practicará igualmente sobre el importe bruto de otros complementos salariales.

CAPÍTULO X

Premios, faltas y sanciones

Art. 51. *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.

Art. 52. *Facultades de la Empresa.*

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

Art. 53. *Definición y clasificación de las faltas.*

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, el presente Convenio Colectivo de la Empresa y las órdenes e instrucciones emanadas por la Dirección de la Empresa en el uso de sus facultades directivas, así como también el incumplimiento por parte de los empleados/as de las obligaciones que les corresponde en el desempeño de sus funciones.

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

Art. 54. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

— Trato inadecuado con los compañeros de trabajo.

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

— No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

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

— Permanecer en lugares que ofrezcan peligro dentro de los Centros de Trabajo, en momentos que no sea necesario.

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

Art. 55. *Faltas Graves.*

Se consideran faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

— Realización de trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada.

— Ofensas verbales o amenazas a compañeros, superiores o subordinados.

— Encubrir al autor o autores de una falta grave.

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

— Quebrar o violar secretos profesionales, en perjuicio de la Empresa.

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

— Cualquier falta de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

— La reiteración en las faltas leves.

Art. 56. *Faltas Muy Graves.*

Son faltas muy graves:

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

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

— Reiteración en el abandono injustificado del servicio.

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

— Violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

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

— Riñas frecuentes e injustificadas con los compañeros de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— La reiteración en las faltas graves.

Art. 57. *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 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses.
— Despido.

Art. 58. *Abuso de Autoridad.*

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

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

Art. 59. *Prescripción de las faltas.*

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

Art. 60. *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.

Art. 61. *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

Art. 62. *Comité Intercentro.*

Se crea el Comité Intercentro, constituido por un máximo de 9 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal. En la constitución del Comité Intercentro se guardará la proporcionalidad de los sindicatos y grupos de trabajadores, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las facultades de dicho Comité Intercentro serán las que contempla el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, referidas con carácter general a la totalidad de la Empresa. Así mismo, 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. Así mismo facilitará al Comité Intercentros el uso del correo electrónico para difusión de información individual o general y el acceso al uso de Internet para uso exclusivamente profesional.

Art. 63. *Crédito de Horas.*

Se acuerda a nivel nacional la creación de una bolsa de horas, en número de 240 mensuales que se asignarán al Comité Intercentros y que este distribuirá entre sus miembros, teniendo que ser disfrutadas necesariamente por alguno o algunos de sus miembros titulares.

Durante la vigencia del presente Convenio, para los años 2003, 2004 y 2005, se acuerda que el crédito de horas indicado en el párrafo anterior de 240 h mensuales se distribuirá de la siguiente forma:

— 120 h. destinadas a la bolsa del Comité Intercentros, siempre y cuando que el miembro o miembros que utilicen éstas desarrollen trabajos con normalidad para dicho Comité.

— Las restantes 120 horas se destinarán al coodinador creado y nombrado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral para desarrollo de sus funciones en dicho Comité de Seguridad y Salud Laboral así como funciones propias de delegado del Comité de Madrid.

— Al finalizar el presente Convenio se reintegrará al Comité Intercentros las 120 horas del coordinador.

— Independientemente de lo anterior, se mantienen las 40 horas/mensuales para los miembros del Comité de Empresa y las 15 h/mensuales para los Delegados de Personal, pudiendo repartirse las mismas entre distintos miembros designados al efecto.

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

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

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

C. 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.

D. 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.

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

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

Art. 64. *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

Art. 65. *Salud Laboral y Prevención de Riesgos.*

La Empresa C.W.T. Viajes de Empresa S.A promoverá la Seguridad y Salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, y con arreglo a los principios recogidos en el Art. 15 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Art. 66. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

A. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales:

Los trabajadores/as de C.W.T. Viajes de Empresa, S.A.U tienen derecho a:

⋆ Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

⋆ Ser informado de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.

⋆ Recibir una formación teórica y practica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.

⋆ Efectuar propuestas de mejora al Servicio de Prevención, a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

⋆ Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

⋆ La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto.

⋆ En los términos de lo establecido en el art. 21 de la Ley y ante una situación de riesgo grave e inminente el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.

B. Obligaciones:

⋆ De acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, los trabajadores/trabajadoras tienen la obligación de:

⋆ Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.

⋆ Informar de inmediato a su superior jerárquico y en su caso al Servicio de Prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

⋆ Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos o cualquier medio con los que desarrollen su actividad.

⋆ Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

⋆ No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.

⋆ Cooperar para que la Empresa C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U, pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Art. 67. *Servicio de Prevención.*

Como órgano especializado encargado de planificar todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores de la Empresa, se crea un Servicio de Prevención propio, que orgánicamente depende de la Dirección de Recursos Humanos. Dicho servicio tendrá carácter interdisciplinar y estará integrado por tres especialidades propias: Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología aplicada. La Vigilancia de la Salud se ha concertado con un Servicio de Prevención externo, todas ellas recogidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. La Vigilancia de la Salud se ha concertado con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

a) A fin de planificar la acción preventiva de la Empresa C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U, el Servicio de Prevención procederá, con carácter prioritario, a realizar la evaluación inicial de riesgos laborales de acuerdo con el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sin perjuicio de lo anterior, se adoptarán aquellas medidas necesarias, tendentes a adecuar las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de la empresa a los requisitos de seguridad y salud dispuestos en la normativa vigente.

b) De acuerdo con la normativa específica vigente y conforme a las competencias atribuidas a las distintas Areas y a los Presupuestos aprobados anualmente, la adquisición de equipos de trabajo, equipos de protección individual y mantenimiento preventivo, será la más adecuada teniendo en cuenta los riesgos existentes, evaluando los riesgos, ateniéndose a la información que debe exigirse al fabricante, importador y distribuidor, que incluirá las instrucciones de utilización y todos los datos requeridos por la normativa vigente en relación con la seguridad del producto, debiendo constar estos datos en los pliegos de condiciones.

Art. 68. *Delegado de prevención.*

1. Los Delegados de Prevención constituyen la representación de los trabajadores/as en la empresa designados por y entre los representantes del personal, con funciones especificas en materia de prevención de riesgos en el trabajo teniendo a tal fin las siguientes competencias:

⋆ Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

⋆ Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

⋆ Ser consultados por los responsables de las unidades, con un carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones que afectan a la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

⋆ Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención estarán facultados para:

⋆ Acompañar a los Técnicos del Servicio de Prevención en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social cuando realicen visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable, en los términos establecidos en el art. 36.2 de la Ley 31/1995.

⋆ Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones especificadas en el art. 22 de la Ley 31/95 (vigilancia de la salud) y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de la citada Ley 31/95.

⋆ Ser informado sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as, una vez que hayan tenido conocimiento de los mismos.

⋆ Recibir información de los órganos encargados de las actividades de protección y prevención.

⋆ Realizar visitas a los centros de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores /as, sin alterar el normal desarrollo de la actividad.

⋆ Proponer al Servicio de Prevención para su traslado al órgano de la empresa que sea competente, y al Comité de Seguridad y Salud, medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección.

⋆ Proponer a los órganos de representación de los trabajadores/as que adopten la paralización de actividades , en caso de riesgo grave e inminente.

2. Teniendo en cuenta el número de trabajadores que integran la Empresa C.W.T. se fijan en 4 el número de Delegados de Prevención, nombrados por y entre los representantes de los trabajadores.

En el ejercicio de sus funciones los Delegados de Prevención contarán con las garantías inherentes a su condición representativa, teniendo en cuenta lo siguiente:

⋆ El tiempo utilizado para desempeñar sus funciones será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de crédito horario.

⋆ Será considerado tiempo de trabajo efectivo, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocada por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, las visitas de acompañamiento, y el tiempo dedicado a formación, no pudiendo ser imputado al crédito horario de delegado/delegada.

⋆ La empresa C.W.T. deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, ya sea a través de medios propios o mediante concierto con entidades acreditadas. El tiempo desatinado a su formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

Art. 69. *Comité de seguridad y salud.*

A. El Comité de Seguridad y Salud, que será único para la Empresa C.W.T. Viajes de Empresa, S.A.U, se configura como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.

⋆ El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada dos meses en sesión ordinaria y su funcionamiento se regulará por Reglamento Interno.

⋆ La Competencia del Comité de Seguridad y Salud alcanza a todos los centros o lugares de trabajo de la Empresa C.W.T. Viajes de Empresa S.A.

⋆ El Comité de Seguridad y Salud podrá organizarse para su mejor funcionamiento según determine su reglamento de funcionamiento.

El Comité de Seguridad y Salud, que tendrá carácter paritario, estará compuesto por 8 miembros, 4 Delegados de Prevención en representación de los trabajadores y 4 representantes de la Empresa.

⋆ Los miembros del Comité designados por la Empresa, serán designados por la Dirección de Recursos Humanos que presidirá el mismo.

B. Competencias del Comité:

⋆ Participar en la elaboración, puesta en practica y evaluación de los Planes y Programas de prevención de riesgos de la Empresa C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U, en los términos establecidos en el Art. 39. 1.a) de la Ley 31/1995.

⋆ Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos que hagan efectivas las políticas de prevención.

⋆ Proponer a la Empresa medidas para la mejora continua de las condiciones de trabajo y corregir las diferencias existentes.

C. Son facultades del Comité:

⋆ Conocer directamente la situación en materia de prevención de riesgos en los puestos de trabajo, realizando las visitas que estime oportunas.

⋆ Conocer cuantos informes y documentos relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes del Servicio de Prevención, en su caso.

⋆ Recibir información sobre los daños sobre la salud e integridad física de los trabajadores/as, valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

⋆ Conocer e informar la Memoria y Programación anual del Servicio de Prevención.

Art. 70. *Formación en prevención de riesgos laborales.*

a) En cumplimiento del deber de protección, la Empresa C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U. deberá garantizar una formación teórica y practica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de sus trabajadores/as, haciendo especial incidencia cuando se produzcan cambios en las funciones que estos desempeñan, o se introduzcan nuevas técnicas, o cambios en los equipos de trabajo que puedan modificar los riesgos del puesto de trabajo o que impliquen otros nuevos.

Con el fin de fomentar una autentica cultura preventiva en el marco del Plan de Formación General se facilitará a todo el personal de la Empresa el conocimiento de la normativa vigente en esta materia, que esté relacionada con su actividad laboral, arbitrándose los mecanismos para que la formación en prevención de riesgos laborales sea una actividad programada y continuada a lo largo de toda la vida laboral de los trabajadores/as, y su planificación se realizará teniendo en cuenta el riesgo de los distintos puestos de trabajo y en coordinación con el Plan de Prevención de riesgos laborales.

b) La Formación a que se refieren los artículos anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Art. 71. *Vigilancia de la salud.*

a) Los trabajadores/as de la Empresa C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Ésta vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de los trabajadores/as:

⋆ Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud.

⋆ Cuando haya que verificar si el estado de salud de los trabajadores/as puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas.

⋆ Como así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b) Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores /as se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con estado de salud.

⋆ La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador/a, cumpliendo en cualquier caso, las especificaciones incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/97) No obstante lo anterior, el Comité de Seguridad y Salud fijará la periodicidad de los reconocimientos médicos voluntarios, atendiendo a los medios disponibles con que cuente el Servicio de Prevención.

Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores/as afectados, comunicándose en su caso a Recursos Humanos las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

c) 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/ras, 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 40 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, acuerdan con la representación social la creación de una Comisión, integrada por representantes de los trabajadores/as 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.

Art. 72. *Del personal con capacidad disminuida.*

La Empresa C.W.T. Viajes de Empresa, S.A.U garantizará de manera especifica la protección de los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, según especificaciones contenidas en el Art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

a) La Empresa C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U facilitará la readaptación laboral de los trabajadores que por disminución de su capacidad psico-fisica, que no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, no pueda desempeñar adecuadamente los contenidos de su puesto de trabajo. Dicha readaptación podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o a propuesta de su área, previo reconocimiento medico.

b) Cuando no resultase viable la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo desempeñado, se adscribirá al trabajador a un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, preferentemente de su mismo grupo profesional y en todo caso de su mismo grupo de titulación. Si no existiese puesto de trabajo adecuado a su capacidad, el trabajador podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo profesional, conservando en este caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

La empresa facilitará al trabajador la formación profesional necesaria para su adaptación al nuevo puesto de trabajo. La adscripción tendrá en todo caso carácter temporal, debiendo revisarse la capacidad del trabajador con una periodicidad mínima anual.

Art. 73. *Protección a la maternidad.*

a) Si de la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, resultasen condiciones que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, riesgo para la seguridad o salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo mediante la adaptación de las condiciones del tiempo, la no realización de trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

b) Si las medidas anteriores no fueran posibles, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir nega-

tivamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que en régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora, ésta tendrá derecho a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto.

c) En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al responsable del servicio y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo art. 26.4. L.P.R.L.

El padre podrá igualmente disfrutar de este permiso para acompañar a la madre, únicamente cuando el facultativo competente así lo haya expresamente dictaminado.

Art. 74. *Coordinación de actividades empresariales.*

Con el fin de cumplir con las exigencias impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ars. 16 y 24) a las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, que se concretan en el deber genérico de colaboración y cooperación entre ellas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as, en los contratos de arrendamiento servicios de Agencias de Viajes, se crearán los cauces de participación mediante cláusulas tipo del siguiente tenor:

Art. 75. *Cláusula tipo.*

⋆ Para la ejecución de los trabajos aquí contratados, con arreglo a lo estipulado en los Arts. 16 y 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U declara tener conocimiento de las normas y/o procedimientos de Seguridad del Centro de la Empresa (cliente), los acepta y se obliga a cumplir con las indicaciones contenidas en los mismos.

⋆ Asimismo, C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U, antes de iniciar los servicios contratados aportará su evaluación de riesgos correspondientes a los trabajos contratados, el plan de prevención a aplicar por C.W.T. en la ejecución de los trabajos y los documentos justificativos que acrediten que sus trabajadores han recibido información y formación adecuada para realizar los mismos y de la normativa que hay que cumplir tanto de ámbito general como especifica del Centro en que aquellos se lleven a cabo.

⋆ En el Anexo I figura una copia de las normas y/o procedimientos de Seguridad del Centro de la correspondiente (Empresa cliente) y Plan de Prevención de C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U.

⋆ C.W.T. Viajes de Empresa S.A.U se compromete a aportar a la (cliente) en un plazo de 30 días contados a partir de la fecha de la firma del presente Contrato, su Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención relativos al (implant), así como los modelos de registro de formación de los trabajadores.

⋆ En caso de cambio, los nuevos trabajadores de C.W.T. que pasen a prestar sus servicios deberán acreditar con carácter previo al inicio de su trabajo estar informados y formados sobre la evaluación de los riesgos tanto de ámbito general como especifica del centro en que los trabajos se lleven a cabo.

Art. 76. *Contratos de trabajo.*

Los contratos de trabajo que se formalicen a partir de la firma de este Convenio, garantizarán al trabajador contratado, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, una formación teórica y practica, suficiente y adecuada en materia de seguridad y salud y, en particular en forma de informaciones e instrucciones tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo (art. 19 de la Ley). Dicha formación deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos riesgos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

Art. 77. *Requisitos para las obras en los centros de trabajo.*

Las obras de remodelación de locales y centros de trabajo se ejecutarán con carácter preferente fuera de la jornada laboral. En su defecto deberán coordinarse con suficiente antelación para causar la mínima repercusión a los trabajadores usuarios del servicio afectado. Estas deberán planificarse teniendo en cuenta los derechos de información y participación de los trabajadores afectados. En caso necesario, cuando pudieran derivarse riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, se garantizará el traslado provisional de los trabajadores afectados a otras dependencias en tanto en cuanto perduren las obras.

Art. 78. *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

Art. 79. *Formación Profesional.*

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

La Comisión se reunirá necesariamente, por primera vez, dentro de los quince días siguientes a su constitución, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de la comisión:

Conocer el Plan definido por la Dirección de la Empresa.

A. 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.

B. Planificación y Programación del Plan.

C. Ejecución y Seguimiento.

D. Evaluación y Resultados.

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

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

Art. 80. *Asistencia a cursos de formación.*

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

CAPÍTULO XIV

Comisión paritaria

Art. 81. *Comisión Paritaria.*

I. Constitución y Facultades.

Dentro de los quince días siguientes al registro del Convenio de la Empresa por la Autoridad Laboral, se procederá a la constitución de una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por seis miembros de los

representantes de los trabajadores en el Comité Intercentro, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio de la Empresa y 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 Intercentro, c/ Jacometrezo, n.º 4-5.ª de Madrid.

Serán funciones de la Comisión las siguientes:

A. Interpretación general y aplicación del Convenio de la Empresa.

B. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

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

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

La Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo faculta a esta Comisión Mixta Paritaria para seguir negociando y en su caso incorporar al presente texto los siguientes temas:

Implantación de un nuevo sistema de abono de Comidas por medio de Ticket Restaurant.

Estudio para la supresión o modificación durante el año 2003 del actual Premio de Jubilación.

II) Intervención de la Comisión

La intervención de la Comisión será solicitada por cualesquiera de las partes firmantes del Convenio de la Empresa o Convenio colectivo, mediante escrito dirigido a la sede de la Comisión.

III) Decisión de la Comisión Paritaria.

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

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

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

IV) Agotamiento del Procedimiento de la Comisión Paritaria.

Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograse alcanzar un acuerdo o, en todo caso, si transcurridos 10 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

Art. 82. *Solución Extrajudicial de Conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), publicado en el B.O.E. de 26 de febrero de 2001.

ANEXO 1

Tablas salariales año 2003

Convenio colectivo CWT Viajes de Empresa, S.A.

Grupo profesional	Salario base mensual €	Salario base anual €
Mando superior	1.970,52	31.528,32
Mando medio	1.409,05	22.544,80
Técnico A	959,38	15.350,08
Técnico B	836,67	13.386,72
Técnico C	789,81	12.636,96

ANEXO 2

Horas extraordinarias 2003

Grupo profesional	€
Técnico C	6,20
Técnico B	7,61
Técnico A	10,37

Los años 2004 y 2005, se incrementará este concepto en proporción a la subida de la retribuciones salariales, para cada año.

ANEXO 3

Premio permanencia año 2003

Grupo profesional	25 años	35 años
Mando superior	1.870,27	2.911,05
Mando medio	1.653,74	2.427,39
Técnico A	1.653,74	2.427,39
Técnico B	1.653,74	2.427,39
Técnico C	1.653,74	2.427,39

Premio permanencia año 2004

Grupo profesional	25 años	35 años
Mando superior	1.926,38	2.998,38
Mando medio	1.703,35	2.500,21
Técnico A	1.703,35	2.500,21
Técnico B	1.703,35	2.500,21
Técnico C	1.703,35	2.500,21

Premio permanencia año 2005

Grupo profesional	25 años	35 años
Mando superior	1.984,17	3.088,33
Mando medio	1.754,45	2.575,22
Técnico A	1.754,45	2.575,22
Técnico B	1.754,45	2.575,22
Técnico C	1.754,45	2.575,22

ANEXO 4

Seguro de vida - Capitales garantizados

	Euros
A partir de 1 enero 2003:	
Técnico C	7.366
Técnico B	8.814
Técnico A	15.697
Mando medio	22.599
Mando superior	29.438
A partir de 1 enero 2004:	
Técnico C	7.587
Técnico B	9.078
Técnico A	16.168
Mando medio	23.277
Mando superior	30.321

	Euros
A partir de 1 enero 2005:	
Técnico C	7.815
Técnico B	9.350
Técnico A	16.653
Mando medio	23.975
Mando superior	31.231

7601 *RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de 25 de enero de 2003, donde se recogen los acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa González Fierro, S.A. (GONFIESA).*

Visto el texto del Acta de fecha 25 de enero de 2003, donde se recogen los acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa González Fierro, S.A. (GONFIESA) (Cód. Convenio n.º 9011332) que fue suscrito con fecha 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, apartado 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 de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 26 de marzo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VI Convenio Colectivo de trabajo de la empresa González Fierro, S.A. (GONFIESA)

Acta de revisión salarial

Asistentes:

Por los trabajadores:

D. Conrado de Llano Palomo.
D. Jesús José Reguera Potes.
D. Miguel Ángel Suárez Fernández.

Por la empresa:

D. Roberto Suárez Alonso.
D. Anastasio Astorga Salagre.

En el centro de trabajo de la empresa Gonfiesa, en el Polígono Industrial de León (León), siendo las doce horas del día veinticinco de enero del año dos mil tres, se reúnen los señores anteriormente expresados, componentes de la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa González Fierro, S.A. (GONFIESA).

Abierta la sesión se procede a dar lectura del artículo tercero sobre revisiones salariales del citado convenio, y en cuyo párrafo segundo se señala textualmente:

Para el año 2003 y sucesivos, «se incrementarán los conceptos económicos aplicando el porcentaje de previsión de incremento del IPC previsto más el 1%, revisando a final de cada año con el incremento del IPC real, y abonándose las posibles diferencias en la forma establecida en el párrafo anterior».

El incremento salarial para el año 2003, será del 3%, por lo que la representación empresarial presenta una tabla salarial, que se anexa a esta acta, donde quedan fijados todos los conceptos económicos.

Ambas partes de mutua conformidad, firman la presente acta, así como el anexo anteriormente citado, en el lugar arriba mencionado.

VI Convenio Colectivo de González Fierro, S.A.

Modificación año: 2003 (2% + 3%)

	01-01-2002	Revisión	01-01-2003	Día
Conceptos económicos:				
Hora extraordinaria	7,36	7,51	7,74	
Hora de presencia	7,36	7,51	7,74	
Bolsa de vacaciones	275,03	280,53	288,95	
Plus Convenio	63,68	64,95	66,90	
Dieta completa	38,79	39,57	40,76	
Dieta de comida	9,50	9,69	9,98	
Dieta de cena	9,50	9,69	9,98	
Dieta de pernoctación y desayuno	19,79	20,19	20,80	
Dieta de sábados	72,12		74,28	
Dieta de festivos	90,15		92,85	
Grupo I. Personal superior y Técnico:				
Director de operaciones	1.360,89	1.388,11	1.429,75	47,66
Director de Departamento	1.190,77	1.214,59	1.251,03	41,70
Jefe de Servicios	1.043,53	1.064,40	1.096,33	36,54
Titulado de grado superior	980,25	999,86	1.029,86	34,33
Titulado de grado medio	802,98	819,04	843,61	28,12
Jefe de Sección	853,71	870,78	896,90	29,90
Jefe de Negociado	790,33	806,14	830,32	27,68
Jefe de Tráfico de 1.ª	790,33	806,14	830,32	27,68
Jefe de Tráfico de 2.ª	752,34	767,39	790,41	26,35
Jefe de Tráfico de 3.ª	747,30	762,25	785,12	26,17
Contramaestre o Encargado	790,33	806,14	830,32	27,68
Grupo II. Personal de Administración:				
Oficial 1.ª	744,72	759,61	782,40	26,08
Oficial 2.ª	719,81	734,21	756,24	25,21
Auxiliar administrativo	676,36	689,89	710,59	23,69
Aspirantes y Aprendices (entre 16 y 18 años)	462,97	472,23	486,40	16,21
Grupo III. Personal de movimiento:				
Conductor mecánico	739,69	754,48	777,11	25,90
Conductor	719,41	733,80	755,81	25,19
Ayudante y/o Mozo especializado	689,02	702,80	723,88	24,13
Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares:				
Jefe de Taller	815,65	831,96	856,92	28,56
Encargado de almacén	747,29	762,24	785,11	26,17
Jefe de Equipo	747,29	762,24	785,11	26,17
Oficial 1.ª	739,69	754,48	777,11	25,90
Oficial 2.ª	719,41	733,80	755,81	25,19
Engrasador lavacoches	676,36	689,89	710,59	23,69
Mozo de taller	676,36	689,89	710,59	23,69
Vigilante	660,45	673,66	693,87	23,13
Limpiador/a	587,73	599,48	617,46	20,58

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

7602 *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 21 de febrero de 2003, del Instituto Nacional de Administración Publica, por la que se convocan actividades formativas a distancia a través de Internet.*

Advertido un error en la Resolución de 21 de febrero de 2003, del Instituto Nacional de Administración Publica, (B.O.E. n.º 66, de 18 de