

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2810 *Resolución de 14 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, S.L.U. (Código de convenio: 90012242012000), que fue suscrito con fecha 29 de noviembre de 2019, de una parte por los designados por la empresa en representación de la misma, y de otra por el comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 14 de febrero de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARLSON WAGONLIT ESPAÑA, S.L.U.

Años 2019, 2020 y 2021

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo que la empresa Carlson Wagonlit España, S.L.U. (la Empresa) tiene establecidos en la actualidad, o que pueda abrir en el futuro, en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta obligatoriamente a todas las personas trabajadoras que presten servicios en la Empresa.

Artículo 3. *Duración y vigencia.*

Este convenio colectivo, que sucede y sustituye en su integridad al anterior, iniciará su vigencia cuando se publique en el Boletín Oficial del Estado, a excepción de la subida salarial aplicable al año 2019, cuyos efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2019, en los términos regulados en el artículo 26. La duración del convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021.

Los acuerdos colectivos vigentes suscritos por la representación legal de las personas trabajadoras y la Empresa, tanto de ámbito de centro de trabajo como de la Empresa, mantendrán su vigencia en sus propios términos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá negociarse de mutuo acuerdo la revisión del presente convenio durante su vigencia, y siempre que dicha negociación concluyera con acuerdo.

Artículo 4. *Denuncia y procedimiento.*

1. Denuncia: Al término de su vigencia, el presente convenio colectivo se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes, que habrá de realizarse por escrito antes de la finalización del último mes de vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el presente convenio colectivo o sus prórrogas y hasta que no se logre acuerdo expreso, mantendrá su vigencia su contenido normativo. No obstante, si transcurriere un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral si procediese, el presente convenio o sus prórrogas perderá su vigencia, y resultará solo de aplicación el convenio colectivo de ámbito superior que corresponda, sectorial estatal, si lo hubiese.

2. Procedimiento tras la denuncia: Una vez efectuada la denuncia del convenio colectivo de la Empresa se seguirán los trámites previstos en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes, y se iniciarán las negociaciones estableciéndose el calendario orientativo correspondiente.

Para el caso de que la negociación del nuevo convenio culminase en un bloqueo definitivo de la misma, las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos a los que se refiere el artículo 76 del presente convenio.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el presente convenio. En concreto, las condiciones salariales reguladas en el presente convenio colectivo podrán ser absorbibles o compensables con el complemento personal de las personas trabajadoras cuyos emolumentos fijos en su conjunto superen la cifra de 38.000 euros brutos anuales.

Cuando la Empresa ejerza esta facultad, dará audiencia informativa al comité intercentros sobre el uso de la absorción o compensación en las personas afectadas que pertenezcan a los grupos III, IV, V y VI y las causas que den lugar a la absorción y compensación, pudiendo el comité emitir informe en el plazo de una semana. Para dar audiencia al comité intercentros en supuestos de absorción y compensación que afecten al grupo II (Mandos Medios), deberá dar autorización la persona afectada. Quedan exceptuados de dicha información los casos que afecten a personas trabajadoras del grupo I (Mandos Superiores).

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el caso de que alguna de sus disposiciones fuera declarada nula o no conforme a derecho por la autoridad laboral/judicial, la misma tendrá que ser negociada de nuevo no afectando al resto de las condiciones.

Artículo 7. *Principios generales de la clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo quedan encuadradas en los grupos profesionales que se especifican en el artículo 9, para cuya configuración se parte, entre otros, de los siguientes criterios: conocimientos o experiencia; iniciativa y autonomía; complejidad de las tareas; grado de responsabilidad; titulación, cuando sea indispensable para el cargo.

En supuestos de polivalencia funcional (realización de funciones propias de más de un grupo profesional), se entenderá que el trabajador está encuadrado en el grupo profesional cuyas funciones desempeñe durante más de la mitad de su tiempo de trabajo.

Las tareas en las que se concreta la definición de los grupos profesionales recogen 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 complementario, inherentes a cada puesto.

Artículo 8. *Definición del grupo profesional.*

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 la persona trabajadora 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 se pertenece.

La promoción o el ascenso al grupo superior se considerará en todo caso a prueba por el plazo de seis meses a todos los efectos, incluidos los económicos, a cuyo término la persona trabajadora se consolidará en el nuevo grupo si la Empresa evaluase como satisfactorio su desempeño; en caso contrario, retornará al grupo de origen. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora percibirá las retribuciones correspondientes al grupo superior, y en el caso de no superar el periodo de prueba y regresar al grupo de origen no consolidará la retribución del grupo superior (sin perjuicio de las cantidades ya percibidas durante dicho periodo de prueba), volviendo automáticamente a percibir la retribución correspondiente al grupo de origen.

La asignación de la persona trabajadora al puesto de *team leader* se considerará en todo caso efectuada a prueba por el plazo de seis meses a todos los efectos, incluidos los económicos; al término del citado plazo, se consolidará dicha asignación si el trabajador continúa desempeñando estas funciones, siempre que la Empresa haya evaluado como satisfactorio su desempeño; en caso contrario, retornará a su anterior puesto de trabajo o equivalente, con las condiciones que sean propias del puesto de origen o equivalente, incluidas las salariales.

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

Se establecen seis grupos profesionales:

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

Grupo I. Mandos Superiores.

Se integrarán en este grupo las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que, teniendo una aptitud profesional cualificada en la gestión de cualquiera de las áreas de actividad de la Empresa, adquirida normalmente a través de una dilatada experiencia o formación, tienen como prestación laboral la gestión de una unidad operativa o de un departamento o área funcional de la Empresa. Tienen un alto grado de autonomía y responsabilidad, pudiendo depender directamente de un mando superior o de otro mando medio, o excepcionalmente de un técnico con responsabilidad sobre equipos.

Dentro de este colectivo, podrán existir profesionales que no tengan personas a su cargo y que estén ubicados en esta categoría por su alto nivel de especialización o profesionalidad, que se agruparán en el colectivo denominado Mando Especialista.

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. Mandos.

Se integrarán en este grupo las personas trabajadoras que, teniendo una aptitud profesional cualificada en relación con cualquiera de las áreas de actividad de la Empresa, adquirida normalmente a través de una amplia experiencia o formación, no dirigen un departamento, unidad operativa o área funcional de la Empresa, pero tienen autonomía y responsabilidad sobre equipos de un mínimo de 20 personas. Dependerán de un Mando Medio o de un Mando Superior.

También podrán quedar integrados en este grupo las personas que, cumpliendo los requisitos del anterior párrafo, salvo el relativo a tener a su cargo un equipo mínimo de 20 personas, tengan un nivel de especialización o profesionalidad que justifique su inclusión en este grupo.

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 A.

Se integrarán en este grupo las personas trabajadoras que, teniendo iniciativa y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, o las que le puedan encomendar por razón de su cargo, tienen una aptitud profesional cualificada, adquirida normalmente a través de una extensa experiencia, así como un conocimiento técnico amplio de su profesión y pericia en el manejo de herramientas operativas y/o funciones administrativas, desarrollando como prestación laboral la información, promoción, reservas y emisión de toda clase de viajes o bien el desarrollo administrativo y/o

tratamiento informático dentro de una unidad operativa 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 V. Técnicos B.

Se integrarán en este grupo las personas trabajadoras que tengan 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 a la del grupo anterior, aunque sin la experiencia del mismo, y con conocimiento técnico normal de su profesión y manejo de herramientas operativas y/o funciones administrativas, desarrollando como prestación laboral la información, promoción, reserva y emisión de toda clase de viajes o bien el tratamiento administrativo-informático dentro de una unidad operativa 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 VI. Técnicos C.

Se integrarán en este grupo las personas trabajadoras de nuevo ingreso, que teniendo experiencia profesional reducida o nula, dispongan de iniciativa y responsabilidad limitada en el desempeño de sus funciones, comprendiendo los trabajos auxiliares o complementarios del grupo anterior, para los que se requieren los conocimientos generales de los definidos en el grupo V.

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

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

- Técnicos C: 5.
- Técnicos B: 5.
- Técnicos A: 4.
- Mandos: 4/3.
- Mandos Medios: 3.
- Mandos Superiores: 2/1.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

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

Respecto de los contratos temporales que sean transformados en indefinidos, se computará su duración como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos legales.

2. Contrato para obra o servicio determinados: A los efectos de lo dispuesto en el artículo 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) Apertura de nuevas oficinas.
- c) Lanzamiento de un nuevo producto o servicio.

d) «On-sites» o equipos dedicados a un cliente o servicio de forma exclusiva (o «equipos dedicados»), con el límite temporal de dos años.

A la extinción, por finalización del plazo contractual, la persona trabajadora tendrá derecho a la indemnización que legalmente le corresponda al momento del cese.

3. Contrato a distancia: Las personas trabajadoras con contratos indefinidos (y con independencia de su jornada) podrán, de forma voluntaria, prestar sus servicios a distancia (en sus domicilios, o en el lugar libremente elegido por ellos) de manera mixta o total.

El trabajo a distancia podrá acordarse al comienzo de la relación laboral o en un momento posterior, y de conformidad con las necesidades de la Empresa, mediante la suscripción de un acuerdo individual al efecto, en el que se regularán las condiciones laborales que regirán la relación laboral en régimen de trabajo a distancia, incluyendo los supuestos en que la persona trabajadora podrá volver a prestar sus servicios de forma presencial a tiempo completo. En todo caso, regirán los referidos acuerdos individuales de teletrabajo los principios de voluntariedad, reversibilidad e igualdad.

La Empresa será responsable de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que la persona trabajadora a distancia utilice su propio equipo, así como de proveer de un servicio adecuado de apoyo técnico a las personas trabajadoras que teletrabajen. La Empresa únicamente se hará cargo del coste del servicio de Internet de las personas trabajadoras que teletrabajen cuando, por la posición y servicios prestados, se requiera una determinada conexión de Internet (con una velocidad y ancho de banda específicos).

La Empresa valorará las solicitudes individuales de las personas trabajadoras que manifiesten su preferencia por teletrabajar, y siempre que sea posible, tratará de acceder a las mismas.

A efectos de sus derechos electorales y de representación sindical, la persona trabajadora a distancia estará adscrito al centro de trabajo geográfico más cercano a su domicilio dentro de la misma provincia, o si no lo hubiera, al que le corresponda por su actividad.

La Empresa queda obligada a facilitar al comité intercentros copia de los contratos a distancia existentes, así como de las novaciones o modificaciones a esta modalidad contractual que se vayan operando en el año.

La Empresa podrá requerir a la persona trabajadora su presencia en el centro de trabajo en los casos de situaciones urgentes o excepcionales que requieran de una coordinación específica (huelgas de proveedores, o huelgas que afecten a los servicios que ofrecemos a nuestros clientes), sucesos extraordinarios, implantación de nuevos clientes cuyo servicio necesite adaptación o un periodo de fidelización, implantación de nuevas políticas, formación, necesidades específicas del cliente o del servicio. En ningún caso se incluirán ni considerarán en este apartado las huelgas que secunden las personas trabajadoras de la Empresa.

4. Contratos formativos: La Empresa podrá contratar en prácticas o bajo contratos para la formación y el aprendizaje en los términos legalmente vigentes, salvo en los aspectos que a continuación se indican:

a) Las personas trabajadoras contratadas en prácticas ingresarán a partir del grupo VI, siendo su salario equivalente al 93 % del correspondiente al grupo profesional en el que realicen las prácticas, durante el primer año de vigencia del contrato y el 100% durante el segundo año.

b) Las personas trabajadoras contratadas para la formación y el aprendizaje ingresarán en el grupo VI, fijándose la retribución en proporción al tiempo de trabajo efectivo (descontado el tiempo dedicado a actividades formativas), que no podrá ser superior al 75 % durante el primer año o al 85 % durante el segundo de la jornada máxima prevista en este convenio. En ningún caso la retribución será inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

c) Las reglas anteriores se justifican en la medida en la que las retribuciones se corresponden con un grado de experiencia aplicada al trabajo diferente de la de las personas trabajadoras de su grupo que desempeñan sus funciones laborales con una habilidad consolidada.

d) Las personas trabajadoras contratadas bajo cualquiera de las modalidades antes citadas, y que adquieran la condición de fija 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 VI respectivamente, computándose a efectos de antigüedad el tiempo durante el que hubieren prestado servicios con el contrato en prácticas o en formación, siempre que no hubiera interrupción en la prestación del servicio.

e) Estos contratos tendrán una duración máxima de dos años.

5. Contratos a tiempo parcial: La Empresa respetará las condiciones especiales acordadas en contratos individuales a tiempo parcial suscritos, que mejoran lo establecido en la legislación vigente.

En el caso en que la persona trabajadora con contrato a tiempo parcial suscriba un contrato a tiempo completo para desempeñar las mismas funciones, no se concertará un periodo de prueba; tampoco se concertará un periodo de prueba si la persona trabajadora con un contrato a tiempo completo suscribe un contrato a tiempo parcial para desempeñar las mismas funciones.

6. Reglas generales aplicables: Cualquiera que sea la modalidad del contrato suscrito (excepto aquellos que sean indefinidos) no se entenderá que queda desvirtuada su naturaleza por el hecho de que la persona trabajadora, a fin de completar la jornada laboral fijada en el convenio colectivo, si la contratación fuera 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, la persona trabajadora continuara prestando sus servicios en la Empresa, adquirirá la condición de fija en plantilla.

Artículo 12. *Vacantes y ascensos.*

Se establece con carácter general una preferencia a favor de las personas trabajadoras de la Empresa para ocupar las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales superiores a aquel en que estén adscritas, o bien para ocupar las vacantes del mismo grupo profesional a las que la persona interesada quiera optar. A estos efectos, la Empresa realizará convocatorias internas para cubrir puestos vacantes. La Empresa creará la correspondiente convocatoria a la que tendrá acceso toda la plantilla y en la que se contendrán los criterios de selección que se vayan a aplicar. En dicha convocatoria, a título ilustrativo, se incluirá la siguiente información: descripción del puesto; grupo profesional; condiciones que deben reunir los aspirantes; pruebas a superar y documentos a presentar, en su caso; criterios de selección; y plazo de presentación de solicitudes.

La cobertura de vacantes y ascensos será decidida por la Empresa con base en la evaluación del desempeño, el nivel de cualificación profesional y competencias, la experiencia, el nivel de idiomas, y la consecución de objetivos en ejercicios precedentes.

Con carácter previo a la comunicación individual de las promociones de Técnico B a Técnico A, la Empresa trasladará al comité intercentros la lista de personas que cumplan con los requisitos para el ascenso. El comité intercentros contará con un plazo de diez días hábiles para analizar la información, plantear las dudas que pueda tener y emitir informe con su valoración al respecto. La Empresa analizará dicho informe y remitirá al mismo el listado definitivo de ascensos que posteriormente comunicará individualmente a cada persona interesada.

Los Técnicos C incluidos en el grupo profesional VI ascenderán de forma automática al grupo profesional V (Técnicos B) transcurridos dos años como Técnico C.

La Empresa dará información trimestral al comité intercentros de los ascensos que se hayan efectuado.

Artículo 13. *Trabajos correspondientes al grupo profesional superior.*

Cuando la persona trabajadora desempeñe funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones que realiza conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba de acuerdo a las siguientes condiciones:

- a) Para las personas trabajadoras contratadas para el grupo I dicho período de prueba tendrá una duración máxima de nueve meses.
- b) Para las personas trabajadoras contratadas para los grupos II y III, dicho período de prueba tendrá una duración máxima de cuatro meses.
- c) Para las personas trabajadoras contratadas en los restantes grupos, dicho período tendrá una duración máxima de tres meses.
- d) Para las personas trabajadoras con contratos de duración determinada por un tiempo inferior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de dos meses.

Los períodos de prueba aquí señalados no se interrumpirán en los casos de suspensión del contrato de trabajo, incluida la situación de incapacidad temporal.

Artículo 15. *Jornadas, turnos y horarios.*

1. Jornada laboral: La jornada de trabajo será de 1.665 horas efectivas al año, que se prestan actualmente en régimen de turnos, de jornada partida o continuada, según cada caso, y que equivale a 37 horas y media semanales de trabajo.

De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo. La distribución irregular de la jornada por encima de este porcentaje se podrá articular por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Cuando la Empresa haga uso de la distribución irregular de la jornada, recurrirá en primer lugar y de forma preferente al personal que se presente voluntario para alterar su jornada. Cuando no se trate de personal voluntario, la Empresa lo comunicará a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de siete días al día y la hora de la prestación de trabajo que resulte de aquella. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, derivadas de tal distribución irregular de la jornada se efectuará en el momento que se acuerde entre la Empresa y la persona trabajadora. Este acuerdo sobre el momento en que tendrá lugar la compensación de los excesos o defectos se alcanzará cuando se solicite por la Empresa la ampliación o la reducción de la jornada concreta.

La distribución de la jornada anual se establecerá en cada configuración de servicio por la Empresa teniendo en cuenta las necesidades operativas de dicha configuración de servicio y el número de sus efectivos. A los efectos de este convenio colectivo, son «configuraciones de servicios» las distintas modalidades de prestación de servicio a los clientes de la Empresa en cada área de negocio (a título ilustrativo, actualmente, ejemplos de configuraciones de servicios son *on-site*; equipo dedicado; FSC; MSC; *meetings*; *events*; o *movement of work*).

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 consulta a la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, emisión por parte de dicha representación, de un informe no vinculante, la Empresa elaborará en cada configuración de servicio el calendario laboral, con indicación de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, que estará sujeto a las condiciones establecidas en este convenio y la normativa vigente en cada momento. La Empresa publicará este calendario laboral en el plazo de quince días hábiles desde que se publique por la autoridad laboral competente el último de los calendarios de fiestas nacionales, autonómicas y locales que resulte de aplicación en la Empresa.

2. Horarios:

A) Horario de la actividad laboral general: El horario en el que se desarrolla con carácter general la actividad laboral de la Empresa es el comprendido entre las 08:00 horas y las 19:30 horas, de lunes a viernes.

La Empresa garantizará el registro diario de jornada en los términos establecidos legalmente.

Cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, la persona trabajadora tiene derecho a un descanso de veinte minutos. Este descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

B) Casos especiales: Excepciones al régimen general:

a) *Meetings & Events*: las personas pertenecientes al departamento de *Meetings & Events* podrán prestar servicios en domingos y festivos, siempre con respeto de los descansos legalmente aplicables, por las necesidades del servicio. La Empresa garantiza que durante la vigencia de este convenio seguirán siendo de aplicación, como mínimo, los actuales términos y condiciones sobre dietas de acompañamiento a grupos.

b) *On site* y «equipos dedicados»: En los *on site* y para los «equipos dedicados», la jornada laboral, los descansos y los horarios se ajustarán a las necesidades concretas definidas por el cliente, respetando la legalidad vigente en cada momento.

Si por este motivo el final de la jornada normal de trabajo fuera posterior a las 19:30 horas la persona trabajadora afectada percibirá una compensación económica de 5,22 euros brutos por cada jornada trabajada en esas condiciones. Si dicha jornada normal se prolongase desde las 20:30 hasta las 22:00, se abonará la suma de 10,44 euros brutos.

Con carácter general, la modificación de la hora de finalización de la jornada descrita en el apartado anterior no supondrá prolongaciones de la jornada máxima establecida, sino un deslizamiento horario. No obstante, en el supuesto de realizarse una jornada de trabajo anual superior a la establecida en el apartado 1 de este artículo, la diferencia de horas que exista sobre las realmente trabajadas, se compensará conforme al valor de la hora ordinaria

Se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de aquellos casos de *on-site* y «equipos dedicados» que tengan jornadas de trabajo que excedan del horario de la actividad laboral general.

c) Contratos 24 horas: Las personas trabajadoras que presten servicios en la modalidad de 24 horas se regirán por lo dispuesto en sus contratos laborales con respeto a la normativa vigente en cada momento.

3. Turnos de trabajo:

A) Los turnos de trabajo regulares (de lunes a viernes) para cubrir las diferentes actividades en cada configuración de servicio se establecerán por la Empresa de acuerdo con las posibilidades operativas de la misma y el número de sus efectivos.

Los turnos de trabajo establecidos se cubrirán de forma rotativa, salvo que las exigencias del servicio no lo hagan posible o haya otro tipo de acuerdo entre las personas trabajadoras de la configuración de servicio que sea previamente aceptado por la dirección de la misma.

La Empresa publicará con carácter trimestral una previsión del calendario tentativo de turnos aplicable a cada configuración de servicio. Con un preaviso de quince días, la Empresa publicará los calendarios mensuales de turnos aplicables en el mes siguiente. Los cambios que puedan existir entre el calendario tentativo y el calendario mensual no se considerarán una modificación de turno en los términos establecidos en el apartado 4 siguiente.

B) Todos los turnos en cualquier actividad de la Empresa tendrán siempre un carácter reversible total, por lo que, en caso de producirse un traslado a otra unidad, la persona trabajadora se ajustará al horario que rija en la nueva situación.

4. Modificaciones de turnos: Los sistemas establecidos de turnos de trabajo podrán ser modificados por la Empresa en cada configuración de servicio o equipo hasta un máximo de seis veces al año, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras, con un preaviso a las personas trabajadoras afectadas de al menos quince días naturales.

No se entenderá por modificación sustancial, ni computará a los efectos del párrafo anterior, la modificación en los turnos de la rotación habitual entre personas trabajadoras prevista en el apartado 3 A) anterior o de la frecuencia o secuencia de la rotación, derivada de circunstancias excepcionales y de emergencia manifiesta que no se hayan podido prever en la elaboración de los calendarios de turnos (por ejemplo, supuestos de ausencias imprevistas por enfermedad, permisos o licencias, o supuestos de catástrofes naturales), a fin de cubrir todos los turnos y garantizar la calidad del servicio.

5. Las personas trabajadoras podrán solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Empresa.

6. Las reducciones de jornada solicitadas al amparo de las situaciones establecidas legalmente, sean por guarda legal o por cualquier otra circunstancia que esté prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se llevarán a cabo compatibilizando los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral legalmente previstos con la organización y necesidades de la Empresa.

En todo caso, la concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora. No obstante, el nuevo horario o forma de implementación de la solicitud individual de reducción de jornada deberá atender en todo caso a los siguientes criterios, que se pactan para dotar convencionalmente de pautas ciertas que permitan la compatibilidad de ambos intereses en juego:

a) Las solicitudes tendrán que cursarse por escrito a la dirección de recursos humanos con quince días de antelación a la fecha de efectos solicitada. El mismo plazo y forma serán preceptivos para retornar a la situación de jornada completa cesando la situación de jornada reducida o para modificar la concreción, en su caso.

b) La solicitud de reducción de jornada tendrá que hacerse dentro del sistema de jornada u horario de la configuración de servicio o equipo en la que preste servicio el solicitante.

c) La Empresa analizará la petición y accederá a ella cuando sea compatible con la organización y necesidades de la Empresa. En caso negativo, propondrá a la persona solicitante un nuevo horario o sistema de jornada que, respetando en la medida de lo posible la adecuada organización del trabajo, le permita una atención suficiente a sus circunstancias personales, tratando ambas partes de alcanzar un acuerdo compatible con las necesidades de las dos partes.

d) Será de aplicación el nuevo horario o sistema que el solicitante convenga con la Empresa en los términos acordados por las partes.

7. 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.

Artículo 16. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veinticinco días laborables.

2. Las personas trabajadoras con más de quince años de servicios efectivos en la Empresa tendrán derecho a un día adicional de vacaciones.

3. El personal disfrutará sus vacaciones por años naturales y por su totalidad, a partir del año siguiente al de su ingreso. En todo caso, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en el que se hayan devengado y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, perdiéndolas en caso contrario, con las excepciones establecidas legalmente.

4. La Empresa publicará el calendario de temporadas (alta, media o baja) no más tarde del 15 de diciembre de cada año. En este calendario, se concretarán los meses que habrán de considerarse temporadas altas, medias o bajas, en función del volumen de actividad registrada el año anterior y las previsiones que realice la Empresa, fijándose igualmente los días máximos de vacaciones a disfrutar en cada temporada (alta, media y baja).

Entre el 15 de diciembre y el 31 de enero de cada año, las personas trabajadoras deberán comunicar a la Empresa, en la herramienta establecida, sus periodos de preferencia para el disfrute de sus vacaciones del año siguiente. Antes del 1 de marzo de cada año, la Empresa establecerá el calendario anual de vacaciones aprobadas cuidando que los servicios queden cubiertos y atendiendo las peticiones del personal, que en caso de incompatibilidad, se resolverán mediante rotación entre las personas solicitantes que desarrollen funciones similares en cada equipo o centro de trabajo, eligiéndose en primer término esta rotación por antigüedad y siguiéndose el turno de rotación en años sucesivos.

En los términos establecidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Medida de reducción de costes para periodos de baja actividad: como medida de reducción de costes en períodos de baja actividad, y siempre bajo la discrecionalidad de su asignación por parte de la dirección de la Empresa, se establece la posibilidad de adquirir vacaciones adicionales. A tal efecto, la persona trabajadora podrá solicitar como vacaciones adicionales cinco días laborales consecutivos de los cuales la Empresa pagará dos días de los cinco, corriendo a cuenta de la persona trabajadora los tres días restantes. A la hora de deducir la parte aportada por la persona trabajadora, serán posibles las siguientes alternativas:

a) Deducirlo totalmente en la nómina del mes siguiente a la que se disfruten los cinco días.

b) Deducirlo de forma prorrateada desde el mes en el que la persona trabajadora disfrute de los cinco días hasta el mes de diciembre del año en curso.

Lo previsto en este apartado estará sometido a las siguientes reglas de aplicación:

1.^a La solicitud puede efectuarse solo si la persona trabajadora ha solicitado y tiene programadas todas sus vacaciones ordinarias. La solicitud debe enviarse por correo electrónico a la persona superior en jerarquía incluyendo la fecha de disfrute y la forma de descuento elegida.

2.^a La autorización definitiva para disfrutar de las vacaciones adicionales debe tener una doble aprobación: en primera instancia, la de la persona responsable de la unidad/departamento correspondiente, y en segunda instancia, la de la persona que ocupe el puesto de dirección del área al que pertenezca.

Una vez aprobado por la dirección de área, la persona responsable directa de la persona trabajadora se lo comunicará a esta y enviará por correo electrónico a RR.HH. (actualmente, a HRSC) dicha aprobación para tramitar el descuento correspondiente en nómina.

3.^a Los cinco días han de ser consecutivos, pudiéndose contemplar la posibilidad de utilizar el fin de semana para contar con más tiempo libre. Por ejemplo, se puede optar por coger un jueves y viernes de una semana, así como el lunes, martes y miércoles de la siguiente.

Artículo 17. Trabajo en 24 y 31 de diciembre y en festivos locales o autonómicos.

1. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán, con carácter general, de libranza para todo el personal de la Empresa. No obstante, y de forma excepcional, a requerimiento del cliente, si es necesaria la presencia y apertura de alguno de los *on-site* o centros de trabajo, o una efectiva prestación de servicios en régimen de teletrabajo, se establecerán unas guardias mínimas y las personas trabajadoras afectadas optarán por percibir una de las siguientes compensaciones, salvo cuando por dificultades organizativas y de recursos humanos sea imposible la compensación en tiempo de descanso, en cuyo caso las personas trabajadoras percibirán la compensación económica establecida a continuación:

a) Tiempo de descanso compensatorio equivalente a tres horas de descanso compensatorio por cada hora de trabajo realizada en dichos días.

b) Compensación económica consistente en dos veces el valor de la hora ordinaria por cada hora de trabajo prestada en dichos días.

2. Festivos locales y autonómicos: Cuando por las necesidades del servicio sea requerido el trabajo en festivo local o autonómico, la Empresa determinará las personas trabajadoras que deberán cubrir las referidas necesidades del servicio, atendiendo a los siguientes criterios:

i. En primer lugar, tratará de cubrir las necesidades con personal voluntario del centro donde sea festivo local o autonómico.

ii. Si no existiera ninguna persona voluntaria en el centro de trabajo donde sea festivo local o autonómico, o si fueran insuficientes para cubrir dichas necesidades, la Empresa determinará el personal que deberá prestar sus servicios en festivos locales o autonómicos. Para identificar las personas que deban trabajar en festivo local o autonómico, la Empresa recurrirá al listado de la plantilla y seguirá un orden alfabético. La Empresa no exigirá trabajar en festivo local o autonómico a la misma persona trabajadora más de dos veces al año.

Los festivos en los que cada persona trabajadora deba prestar servicios quedarán fijados en el calendario de vacaciones previsto en el artículo 16.

El trabajo en festivo local o autonómico se compensará como sigue:

i. La persona trabajadora podrá escoger la forma de compensación de su primer festivo local o autonómico trabajado en el año de entre las opciones a) y b) del apartado anterior (trabajo en 24 y 31 de diciembre), pudiendo también elegir que la compensación consista en 50 % en descanso y 50 % económicamente.

ii. La Empresa decidirá la fórmula de compensación del trabajo en el segundo festivo local o autonómico del año de entre las opciones a) y b) del apartado anterior (trabajo en 24 y 31 de diciembre), pudiendo también compensarlo 50 % en descanso y 50 % económicamente.

iii. A partir del tercer festivo local o autonómico que la persona trabajadora voluntariamente decida trabajar, la compensación se decidirá de mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias las que se realicen por indicación y/o autorización expresa de la Empresa y que excedan la jornada anual pactada en el presente convenio.

No tendrán carácter de horas extraordinarias las que se hayan establecido como distribución irregular de la jornada.

Las horas extraordinarias de acuerdo con la definición anterior, que pudieran realizarse previa autorización expresa de la Empresa y con los mecanismos de control establecidos, serán compensadas, a elección de la persona trabajadora o bien económicamente, conforme al valor de la hora ordinaria, o bien con tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por cada hora realizada a disfrutar por la persona trabajadora en temporada baja, en el momento que se determine de mutuo acuerdo con la Empresa, y en todo caso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Cuando se compensen económicamente, se abonarán junto con la nómina del mes siguiente a su realización.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente.

La Empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 19. *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente, no corresponderá compensación económica, la prestación de servicios de personas contratadas para desarrollar sus funciones durante la noche, y cualquier trabajo que se realice en el rango horario indicado que tenga una retribución específica.

El importe económico correspondiente al plus de nocturnidad será equivalente al valor de la hora ordinaria incrementado en un 25 %.

Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

1. Se establece para todas las personas trabajadoras de la Empresa dos días de licencia retribuida por asuntos propios, que se autorizarán siempre que la persona trabajadora solicite su disfrute con al menos veinticuatro horas de antelación, no coincidan con ausencias en el centro de trabajo que impidan el normal desarrollo del servicio y no sean enlazados con las vacaciones. Se podrán disfrutar de forma contigua a festivos o puentes una vez atendidas las necesidades del servicio.

2. Permisos retribuidos: Sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales consecutivos en caso de matrimonio, a contar desde el día en que tenga lugar el hecho causante (incluido). Cuando el hecho causante tenga lugar en día inhábil, la persona trabajadora podrá decidir comenzar este permiso hasta quince días hábiles después.

b) Cinco días naturales ininterrumpidos, en caso de fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad (cónyuge o pareja de hecho registrada, abuelos, padres, hermanos, hijos y nietos). Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a una localidad que se encuentre a 150 km o más de su domicilio habitual, el permiso será de siete días.

El permiso tendrá una duración de dos días naturales cuando el hecho causante concorra en parientes hasta segundo grado de afinidad (abuelos, padres, hermanos, o nietos del cónyuge o pareja de hecho registrada) o la enfermedad grave, hospitalización o reposo domiciliario tenga una duración de dos días o inferior, incrementándose a cuatro días cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de las características antes indicadas.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar el permiso retribuido regulado en este apartado b) desde el mismo día en que tenga lugar o se inicie el hecho causante que genera el derecho al disfrute de este permiso (enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario) o desde el día laborable siguiente si continúa produciéndose el hecho causante y mientras siga concurriendo este.

En concreto, la persona trabajadora podrá decidir cuándo disfrutar el permiso siempre que continúe concurriendo la enfermedad grave, la hospitalización o el reposo domiciliario tras una intervención quirúrgica sin hospitalización respectivamente.

Como única excepción a lo anterior, en caso de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora podrá disfrutar el permiso una vez el familiar que origine el derecho al permiso en cuestión sea dado de alta hospitalaria siempre que le haya sido prescrito reposo domiciliario por la persona facultativa correspondiente. En este caso, la persona trabajadora podrá decidir disfrutar el permiso, a su elección, o bien durante la hospitalización o bien durante el periodo en que el familiar esté guardando reposo domiciliario por prescripción médica, siempre y cuando esta circunstancia quede debidamente acreditada.

c) Por el tiempo imprescindible para acompañar al médico a personas dependientes de la persona trabajadora (hijos/as o padres/madres) hasta un máximo de cuatro veces al año.

d) Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual.

e) Para la realización de exámenes de obtención de títulos profesionales, por el tiempo estrictamente necesario, cuando concurren las circunstancias legalmente exigibles.

En estos casos las personas trabajadoras deberán aportar la convocatoria con la petición de permiso y justificar después la asistencia a aquellos actos para los que fue solicitado.

Las ausencias por el disfrute de los permisos recogidos en este artículo serán consideradas horas efectivas de trabajo.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida por el tiempo necesario para acompañar a sus padres/madres o hijos/as a su cargo en caso de intervenciones quirúrgicas de estos últimos que no requieran hospitalización ni reposo

domiciliario. A elección de la persona trabajadora, recuperará el tiempo de ausencia o se le descontará del salario del mes la parte proporcional a la misma.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida por el tiempo necesario para acudir a rehabilitación cuando esta les sea prescrita por un facultativo. A elección de la persona trabajadora, recuperará el tiempo de ausencia o se le descontará del salario del mes la parte proporcional a la misma.

c) Las personas trabajadoras que lleven un mínimo de un año en la Empresa, tendrán derecho a solicitar una licencia sin sueldo por un máximo de quince días naturales una vez al año, siendo valorada la solicitud y su aceptación y otorgamiento por parte de la Empresa en función de las necesidades del servicio.

d) El personal de la Empresa que lleve un mínimo de dos años prestando servicios, podrá pedir una licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días naturales, ni superior a sesenta, una sola vez al año, siendo valorada la solicitud y su aceptación y otorgamiento por parte de la Empresa en función de las necesidades del servicio.

e) 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, siendo valorada la solicitud y su aceptación y otorgamiento por parte de la Empresa en función de las necesidades del servicio.

f) Las licencias previstas en los apartados c), d) y e) de este artículo no podrán disfrutarse de forma acumulativa dentro del mismo año ni solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

g) Cuando la persona trabajadora disfrute de una licencia sin sueldo permanecerá en alta en la Seguridad Social y la Empresa cotizará por esta conforme a las reglas marcadas por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22. *Excedencias.*

La excedencia estará regulada por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

1. Las peticiones de excedencia se cursarán por escrito a la Empresa a través de la dirección de recursos humanos con copia al superior jerárquico, debiendo resolver la Empresa en el plazo de quince días a partir de la solicitud.

2. El reingreso deberá ser solicitado con treinta días naturales de antelación a la expiración del período de excedencia voluntaria. El incumplimiento de la solicitud de reingreso implicará la pérdida de todo derecho, extinguiéndose la relación laboral a todos los efectos.

Artículo 23. *Dimisiones.*

La persona trabajadora deberá preavisar su dimisión o cese voluntaria con al menos quince días naturales de antelación, salvo cuando su contrato de trabajo fuera de duración igual o inferior a un año, en cuyo caso el preaviso será de al menos diez días. La no concesión de este preaviso dará lugar al descuento salarial equivalente al número de días de preaviso incumplido.

Las personas trabajadoras podrán solicitar la presencia de la representación legal de los trabajadores en el momento de la firma de su finiquito. Se hará constar en él si ha asistido o no a la persona trabajadora la representación legal de los trabajadores.

Artículo 24. *Traslados y permutas.*

1. Traslados. Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el personal tuviera establecida, y podrá tener lugar bien a petición de las personas trabajadoras o por iniciativa de la Dirección de la Empresa, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Cuando varias personas trabajadoras soliciten el traslado a una posición vacante en lugar distinto al de su residencia, y la Empresa decidiera aceptar el traslado de una de

ellas, resolverá destinando a la persona que considere más capacitada para el desempeño de la función correspondiente al puesto vacante.

Se concederá preferencia a las peticiones de traslado de cónyuges o uniones de hecho formalizadas en el registro correspondiente, siempre que ambas trabajen en la Empresa, y también a las peticiones que se funden en razón de salud u otras debidamente justificadas, siendo valorada la solicitud y su aceptación y otorgamiento por parte de la Empresa en función de las necesidades del servicio.

También tendrán preferencia las peticiones de traslado a un centro de trabajo de la Empresa de personas trabajadoras para reunirse con su cónyuge o pareja de hecho formalizada en el registro correspondiente. En este supuesto, cuando exista una vacante en el mismo puesto de trabajo que el ocupado por la persona trabajadora solicitante que tenga más de dos años de antigüedad real en la Empresa, esta concederá el traslado solicitado una vez constatado el cumplimiento de los requisitos regulados en este párrafo.

En el traslado por necesidades del servicio, serán de cuenta de la Empresa los gastos de transporte de la persona trabajadora, cónyuge, hijos 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 a la persona trabajadora que acepte expresamente el traslado, para buscar un domicilio en el nuevo lugar de residencia.

2. Permutas. Las permutas de puestos de trabajo en centros de trabajo de la Empresa, con o sin traslado de residencia, solo podrán solicitarlas las personas trabajadoras del mismo grupo profesional que desempeñen funciones de idénticas características, y habrán de fundarse en razones de salud u otros motivos debidamente justificados. A estos efectos, se consideraría un motivo justificado la solicitud de permuta de una persona trabajadora para reunirse con su cónyuge o pareja de hecho formalizada en el registro correspondiente. La Empresa resolverá las peticiones de permuta en función de las necesidades del servicio.

Artículo 25. *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 las personas trabajadoras que exijan que estas 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.

La persona trabajadora deberá ser informada 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, la persona trabajadora 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 en los mismos términos previstos en el artículo 40.1 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.

Artículo 26. *Retribuciones y revisión salarial.*

1. Se pacta lo siguiente en relación con la revisión salarial:

- 2019: 1,5 %, con efectos retroactivos a enero de 2019.
- 2020: 1,5 %.
- 2021: 1,5 %.

Se adjuntan como anexo I las tablas salariales para los años 2019, 2020 y 2021 respectivamente.

2. Los anteriores incrementos se aplicarán exclusivamente a los siguientes conceptos salariales: Salario base; complemento personal; complemento *ad personam* y complemento de agentes volantes.

3. De forma excepcional, en la nómina del mes de diciembre de 2019, las personas trabajadoras que durante el año 2019 no hayan cobrado ninguna cantidad conforme a sistemas de retribución variable específicos de la Empresa (excluyendo la retribución variable denominada «Focus for Growth») recibirán un pago único por importe de 250 euros brutos en concepto de gratificación extraordinaria. Esta cantidad no será consolidable, y no generará el derecho a su percibo en otro momento; tampoco será objeto de revisión salarial ni computará para revisiones salariales futuras.

Artículo 27. *Salario base.*

El salario base es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que reciben las personas trabajadoras en función de su grupo profesional, conforme a las tablas que se incluyen como anexo I.

Artículo 28. *Complemento ad personam.*

El complemento ad personam incorpora:

a) El extinto complemento personal diferencial, que se creó por el desarrollo del proceso de la unificación de los salarios base de cada grupo profesional habido durante los anteriores convenios colectivos.

b) El antiguo complemento ad personam, que incluía las cantidades que individualmente venían percibiendo las personas trabajadoras por el extinto complemento de años de servicio.

c) El extinto complemento personal específico, que se calculó como 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.

d) El extinto complemento a cuenta por incentivo, calculado como el 20 % restante de las extintas comisiones variables realmente cobradas en el año 1997, antes de su desaparición, y que era abonado en doce partes iguales, en cada una de las doce pagas mensuales, habiendo permanecido congelado hasta ahora su importe. Desde la entrada en vigor de este convenio, se distribuirá en dieciséis pagas, y configurará el nuevo complemento ad personam regulado en este artículo, quedando sujeto por tanto a las revisiones salariales establecidas en este convenio colectivo.

Este complemento ad personam, de naturaleza salarial, no es absorbible ni compensable, y se abonará, en partes iguales, en las dieciséis pagas que establece el convenio y será susceptible de incremento en futuros convenios.

Artículo 29. *Complemento personal e incrementos del mismo.*

1. Este concepto salarial incorpora las condiciones particulares que, a título individual disponen las personas trabajadoras afectados por este convenio colectivo, así como, en los casos que proceda, la asignación de la bolsa que se menciona a continuación.

2. Cada año para aquellas personas trabajadoras que estaban en plantilla al 31 de diciembre de 1994, se calculará una bolsa (masa) formada por la aplicación de los importes que figuran individualmente para cada persona trabajadora, teniendo en cuenta si su fecha de ingreso fue en año par o impar, de acuerdo con el cuadro explicativo que se refleja a continuación y en las condiciones descritas en el mismo.

Tabla de referencia

	Año de aplicación	
	Año impar	Año par
Fecha de ingreso del personal que tuviera el complemento (ad personam) al 31 de diciembre de 1994.	1.º semestre año impar.	1.º semestre año par.
	2.º semestre año par.	2.º semestre año impar.

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 las personas trabajadoras que perciban complemento *ad personam*, aplicándose durante el mes de enero de cada año.

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

a. Al finalizar el cuarto año de servicio en la Empresa un complemento personal (o incremento del complemento personal en su caso) de 183,02, euros brutos anuales (= 11,44 × 16).

b. Al finalizar el octavo año de servicio en la Empresa se le asignará un incremento de complemento personal de 183,02 euros brutos anuales (= 11,44 × 16).

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

Artículo 30. *Complemento de puesto de trabajo.*

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

Artículo 31. *Complemento de agentes volantes.*

El agente volante estará encuadrado como mínimo en el grupo V (Técnico B), realizando labores operativas similares a las de un agente de *on-site* o, en su caso, a las de un responsable de *on-site*. 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 *on-site* que requieran de sus servicios, bien como apoyo o como suplencia de otras personas trabajadoras agentes de *on-site* o como suplente de responsable de *on-site*.

Su adscripción será a la unidad propia de volantes, a la que estará vinculado por un período máximo de tres años, salvo petición voluntaria de la persona interesada y acuerdo de la dirección de la Empresa por un período mayor.

Durante el tiempo que ostente el puesto de volante percibirá el importe de 144,07 euros brutos mensuales (2.305,11 euros brutos anuales) durante la vigencia de este convenio.

Para la percepción de este importe se tiene que tener reconocido el estatus de «volante», no siendo aplicable dicho estatus a las personas trabajadoras que por razones funcionales estén en la unidad de volantes solo en espera de destino o en el caso de sustituciones coyunturales; estas situaciones se limitarán al tiempo mínimo posible, revisándose periódicamente por la representación de las personas trabajadoras y la Empresa. En estas situaciones excepcionales, la persona trabajadora recibirá el importe arriba indicado de forma proporcional al tiempo en que efectivamente realice tareas de agente volante. Tampoco tendrá la condición de «volante» la persona

trabajadora que no haya sido asignada de forma expresa al puesto de trabajo de «volante» y preste servicios para más de un cliente y/o configuración de servicio.

Artículo 32. *Gratificaciones extraordinarias (marzo, junio, septiembre, diciembre).*

Las gratificaciones extraordinarias se componen de una mensualidad de retribución real de salario fijo (salario base, complemento *ad personam*, complemento personal, complemento de puesto de trabajo y complemento de agentes volantes, en su caso), y se abonarán en marzo, junio, septiembre y diciembre.

El personal proveniente de WLV devengará por año completo al servicio de la Empresa, las gratificaciones de junio y diciembre prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado en aquellas personas trabajadoras que hubieran ingresado o cesado durante el mismo.

Las pagas de marzo y septiembre se devengarán 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.

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

Desde el 1 de enero de 2006 el personal de nuevo ingreso en la Empresa devengará las gratificaciones extraordinarias por períodos trimestrales.

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

Procedencia	Denominación	Período tiempo	Carácter	Fecha abono
CWT/WLV	Paga Convenio marzo.	Desde 1 de enero al 30 de junio del mismo año.	Semestral.	Conjuntamente con mensualidad de marzo.
	Paga extra junio.	Desde 1 de julio año anterior al 30 de junio mismo año.	Anual.	Conjuntamente con mensualidad de junio.
	Paga Convenio septiembre.	Desde 1 de julio al 31 de diciembre mismo año.	Semestral.	Conjuntamente con mensualidad de septiembre.
	Paga extra diciembre.	Desde 1 de enero al 31 diciembre mismo año.	Anual.	Conjuntamente con mensualidad de diciembre (ambas entre el 20 y el 23 de diciembre).
VE.	Paga Convenio marzo.	Desde 1 de abril año anterior al 31 de marzo del mismo año.	Anual.	Conjuntamente con mensualidad de marzo.
	Paga extra junio.	Desde 1 de julio año anterior al 30 de junio del mismo año.	Anual.	Conjuntamente con mensualidad de junio.
	Paga Convenio septiembre.	Desde 1 de octubre año anterior al 30 de septiembre del mismo año.	Anual.	Conjuntamente con mensualidad de septiembre.
	Paga extra diciembre.	Desde 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.	Anual.	Conjuntamente con mensualidad de diciembre (ambas entre el 20 y el 23 de diciembre).

Procedencia	Denominación	Periodo tiempo	Carácter	Fecha abono
Ingreso desde 1 de enero de 2006	Paga Convenio marzo.	Desde 1 de enero al 31 de marzo del mismo año.	Trimestral.	Conjuntamente con la mensualidad de marzo.
	Paga extra junio.	Desde 1 de abril al 30 de junio del mismo año.	Trimestral.	Conjuntamente con la mensualidad de junio.
	Paga Convenio septiembre.	Desde 1 de julio al 30 de septiembre del mismo año.	Trimestral.	Conjuntamente con la mensualidad de septiembre.
	Paga Extra diciembre.	Desde 1 de octubre al 31 de diciembre del mismo año.	Trimestral.	Conjuntamente con mensualidad de diciembre (ambas entre el 20 y el 23 de diciembre).

Artículo 33. *Incentivo variable anual.*

1. El incentivo variable anual regulado en el presente artículo, de carácter no consolidable, no será de aplicación a los Mandos Superiores, Mandos Medios ni a los Mandos (Grupos I, II y III) ni a otras personas trabajadoras de otros grupos que dispongan de un sistema específico de bono, incentivo, variable o premio anual.

2. Para el año 2019, este incentivo variable anual estará dotado de 440.097,91 euros para todo el personal incluido en su ámbito. Esta cantidad será incrementada en el 1.5 % en el año 2020 (resultando 446.699,47 euros) y en el 1.5 % en el año 2021 (resultando 453.399,49 euros). En cada ejercicio, el abono del incentivo está condicionado a que la Empresa alcance al menos el 75 % del EBITDA final presupuestado para cada ejercicio respectivamente.

La dotación global del fondo se incrementará en un 12 % por cada medio millón de euros que se supere la cifra de EBITDA antes citada (con el límite de cuatro tramos de medio millón cada uno).

A los efectos de lo mencionado anteriormente, la Empresa facilitará al comité intercentros información respecto al EBITDA final presupuestado para el ejercicio, así como de la evolución del EBITDA real a lo largo del ejercicio y de su resultado real final. El nivel de consecución se valorará obedeciendo siempre al ámbito funcional de la persona trabajadora teniendo en cuenta tanto las funciones a desarrollar, así como las herramientas a su disposición.

En el supuesto de que una persona trabajadora esté asignada a más de tres departamentos diferentes a lo largo del año, se observará dicha circunstancia para la valoración del cumplimiento de los objetivos, dando preferencia al o los departamentos donde haya transcurrido mayor porcentaje de dedicación durante el año. Asimismo, se observarán y tendrán en cuenta las necesidades de formación que pudieran derivarse de los cambios de departamento mencionados anteriormente para el establecimiento y evaluación de los periodos correspondientes, con el objeto de que la persona trabajadora no se vea perjudicada en la consecución de sus objetivos anuales por dicha circunstancia.

El 100 % del incentivo estará formado por dos componentes, ambos incluidos en la evaluación de desempeño:

a) Un 80 % estará basado en objetivos cuantificables, medibles, comprobables y alcanzables. El establecimiento de estos objetivos, se realizará antes de finales de mayo de cada ejercicio.

b) El 20 % restante, estará en función de la evaluación directa del superior jerárquico.

Para el establecimiento de objetivos de un equipo o unidad se garantizará la igualdad de trato y oportunidades a todos los miembros que componen el equipo. En el caso de *Traveler Experience*, serán de conocimiento general para todos sus componentes tanto los objetivos comunes como los individuales que se hubieren establecido en dicha unidad o equipo.

En el primer cuatrimestre del año siguiente, y una vez comprobado el nivel de consecución para cada uno de los objetivos, así como la evaluación de desempeño del empleado, se establecerá el nivel de consecución total de éste, así como la cuantía de dicho incentivo.

El objeto del presente sistema es orientar el desempeño del empleado a través de unos objetivos individuales que estén alineados con los de la Empresa. Las cuantías que no sean asignadas a una persona trabajadora por la no consecución de uno o más de sus objetivos, serán repartidas entre el resto de sus compañeros de equipo, cliente, configuración de servicio o centro de trabajo, según sea el caso. En ningún caso supondrá esta circunstancia un ahorro para la Empresa que desembolsará el montante establecido.

Para facilitar la consecución de los objetivos, la plantilla incluida en este programa será informada por su inmediato superior antes del final del tercer cuarto del año del nivel de evolución de su desempeño, de tal manera que la persona trabajadora pueda modificarlo, si así fuera necesario, para alcanzar dichos objetivos.

El abono del incentivo será proporcional al tiempo efectivo de trabajo de los diferentes empleados de un equipo, cliente, unidad o centro de trabajo, a excepción de las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o las suspensiones del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor.

Artículo 34. *Otros sistemas de retribución variable.*

El personal encuadrado en los grupos profesionales I, II y III está incluido en sistemas de retribución variable específicos. Asimismo, determinados grupos de personas trabajadoras, atendiendo a la especificidad de sus funciones profesionales y con independencia del grupo profesional al que puedan estar adscritas, pueden ser parte de sistemas de incentivo específicos por lo que el sistema descrito en el artículo 33 no les es de aplicación, tal como se indica en el mencionado artículo.

Artículo 35. *Dietas, plus por gastos de desplazamiento y comida de personal de on-site.*

a) Dietas: La dieta diaria por desplazamiento se fija en la cantidad de 57,97 euros brutos que incluye desayuno, comida y cena, asumiendo la Empresa el alojamiento y el transporte. Se excluyen de este acuerdo otros tipos de dietas que continúan manteniéndose.

b) Plus por gastos de desplazamiento de personal de *on-site*: Se abonarán los siguientes pluses por gastos de desplazamiento al personal que preste servicio en *on-site* ubicados fuera de los límites del término municipal de los centros base FSC:

i. Importe del abono mensual del gasto real de transporte público por el desplazamiento hasta el *on-site*, calculado éste desde el centro base FSC al *on-site* en cuestión.

ii. Los agentes volantes percibirán una cantidad por este concepto de 2,86 euros brutos/día de desplazamiento. La percepción de este importe será satisfecha cuando el agente volante se desplace en el mismo día desde su centro base FSC a un *on-site* o viceversa y ello independientemente de la ubicación en que se encuentre el mismo. Igualmente percibirá dicho importe si en el mismo día es desplazado de un *on-site* a otro. Cuando al agente volante se le destine a realizar sus funciones a un *on-site* fuera del término municipal del FSC y a más de 5 km de distancia desde el FSC, además de la cantidad de 2,86 euros brutos diarios percibirá la cantidad diaria prevista para los desplazamientos de entre 5 y 15 km, entre 16 y 25 km y más de 26 km.

iii. No se percibirá la cantidad de 2,86 euros brutos cuando el agente volante sea destinado a un *on-site* ubicado dentro del municipio en el que se encuentra el centro base FSC (es decir, cuando el agente volante va directamente desde su domicilio a dicho *on-site*).

iv. Cantidad adicional en función de la distancia y situación, calculada desde el centro base FSC al *on-site* en cuestión, con el límite máximo de 1.326,96 euros brutos/año. Los importes serán:

- De 5 a 15 km: 442,25 euros/año (40,20 euros por once meses).
- De 16 km a 25 km: 884,71 euros/año (80,43 euros por once meses).
- De 26 km en adelante: 1.326,96 euros/año (120,63 euros por once meses).

Quedan excluidos de esta regulación, aquellas personas trabajadoras que residan en el mismo municipio en el que se ubique el *on-site* en el que desarrolle su actividad.

c) Comidas del personal de *on-site*: El personal que preste servicios en aquellos *on-site* que a la fecha de la firma del convenio vinieran disfrutando de un importe diario de almuerzo o comida, seguirán percibiendo dicha prestación por el importe de 9,29 euros brutos, 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.

Los nuevos *on-site* percibirán el importe de la comida de 9,29 euros brutos, por día efectivo de trabajo siempre que la interrupción de la jornada para la comida sea igual o inferior a 60 minutos.

Quedan exceptuados de lo señalado en este apartado aquellos *on-site* cuya empresa por medio de sus comedores presten dicho servicio a nuestros empleados adscritos al mismo.

Artículo 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 todas las personas trabajadoras se les entregará en recibo físico o electrónico, con ocasión de cada pago, la liquidación correspondiente, en la que figurarán los conceptos que se liquidan y las deducciones que se practiquen.

Artículo 37. *Formación en idiomas.*

La Empresa concederá una ayuda por importe máximo de 600 euros brutos anuales (o en el importe inferior que corresponda si el coste acreditado mediante entrega de la factura del centro no alcanza dicha cantidad) a las personas trabajadoras que acrediten (i) haber estado inscritos en un centro de formación de idiomas; (ii) haber abonado el precio del curso correspondiente; y (iii) haber aprovechado el curso.

Se entenderá que el trabajador ha aprovechado el curso cuando (i) a su finalización acredite haber superado el nivel que tenía al comienzo del mismo a través de pruebas de nivel con base en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o (ii) cuando la persona apruebe el curso correspondiente de la Escuela Oficial de Idiomas.

En todo caso, se acuerda que se fijará un presupuesto anual máximo en la comisión de formación que no podrá sobrepasarse con la concesión de las ayudas previstas en este artículo.

Tendrán preferencia para obtener la ayuda aquellas personas que estudien inglés u otro idioma oficial de un país dentro de la Unión Europea, siempre que se acredite tener ya un nivel de inglés de al menos un C1 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Artículo 38. *Premio de permanencia.*

A los veinticinco y treinta y cinco años respectivamente de servicio en la Empresa las personas trabajadoras tendrán derecho al abono, con carácter único, de las cantidades que se fijan en el Anexo II de este convenio colectivo.

Artículo 39. *Becas escolares.*

Durante la vigencia del presente convenio, se fija en cien el número de becas escolares en cada uno de los años de vigencia, por un importe unitario de 150 euros brutos.

Las ayudas se distribuirán en función del nivel salarial entre las personas trabajadoras con menores niveles salariales que tengan hijos/as con edades comprendidas entre los 3 y los 18 años, ambos incluidos, y siempre que se aporte certificación de que estos se encuentran matriculados en el curso correspondiente.

Para el análisis del nivel salarial se tendrá en cuenta el salario fijo, a jornada completa, y se aplicarán los siguientes índices correctores en función del número de hijos/as de la persona:

- Por un hijo/a: 0 % de índice reductor;
- Por dos hijos/as: 7,5 % de índice reductor;
- Por tres hijos/as o más: 15 % de índice reductor.

Se concederá una sola beca por familia.

Artículo 40. *Ayuda hijos con discapacidad.*

Durante la vigencia del presente convenio, los empleados que tengan a su cargo algún hijo con discapacidad igual o superior al 33 %, reconocida por organismo público percibirán la cantidad anual de 900 euros brutos (75 euros por 12 meses), en cada ejercicio, por cada hijo en estas circunstancias.

Artículo 41. *Seguro colectivo.*

Durante los años de vigencia del convenio, la Empresa mantendrá la concertación de una póliza de seguro de vida para cada persona trabajadora que cubra las contingencias de fallecimiento en activo e incapacidad permanente absoluta con un capital asegurado de una anualidad bruta del salario de cada persona trabajadora. La póliza cubrirá un capital asegurado adicional de una anualidad bruta de salario para la contingencia de muerte por accidente.

Componen la anualidad bruta de salario únicamente los conceptos fijos y excluidos los bonos, premios, variables, incentivo variable, percepciones extra salariales y horas extras.

Artículo 42. *Complemento de la prestación de la Seguridad Social por incapacidad temporal.*

1. Durante la vigencia del presente convenio se establece como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que, en las situaciones en las que la Seguridad Social reconoce a las personas trabajadoras la baja y prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador 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 primer 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 trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días de duración de la situación de incapacidad temporal.

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 incapacidad temporal, el compromiso reflejado en el párrafo anterior será automáticamente modificado de forma que no genere un mayor coste para la Empresa.

La persona trabajadora 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.

El trabajador tiene la obligación de entregar a la Empresa una copia de los partes médicos de baja, confirmación y alta. La copia del parte médico de baja y alta ha de presentarse a la Empresa dentro del plazo legalmente establecido.

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.

2. En caso de accidente de trabajo así reconocido, la Empresa garantiza la percepción del 100 % de los salarios brutos reales del mes anterior, durante el período de baja, de ser menor la cuantía de la prestación que por este concepto abone la Mutua Patronal.

3. En las situaciones antes descritas la persona trabajadora podrá ser requerida para ser reconocida por los servicios médicos de la Empresa, pudiendo su negativa injustificada ser motivo de pérdida de dicho complemento.

Artículo 43. *Complemento de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.*

La Empresa completará la diferencia existente entre la cuantía de las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor de la entidad gestora de la Seguridad Social y hasta el cien por cien del salario bruto real del mes anterior al de baja.

Artículo 44. *Anticipos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 45. *Gastos funerarios e indemnización por fallecimiento.*

Cuando una persona trabajadora fallezca en situación de activo, la Empresa abonará a sus familiares, para gastos funerarios, una cantidad equivalente a tres mensualidades y media del salario fijo del empleado.

Artículo 46. *Colegio de huérfanos ferroviarios.*

La Empresa deducirá de la nómina la cuota de aquellas personas trabajadoras que voluntariamente estén asociados o puedan hacerlo en el futuro a dicha Institución.

Artículo 47. *Otras políticas retributivas flexibles.*

Podrán establecerse acuerdos individuales de distribución de la retribución salarial global establecida en el convenio mediante el pago de servicios como seguros médicos o tickets guardería.

Para los seguros médicos la Empresa tiene establecidos unos acuerdos en condiciones de póliza colectiva ventajosas para cónyuges e hijos del trabajador. Todas aquellas personas trabajadoras interesados en adherirse a esta póliza colectiva podrán solicitarlo a la dirección de recursos humanos oportunamente. La adhesión requiere un mínimo de permanencia de un año y el importe o importes mensuales del coste de la prima se descargarán directamente del recibo de salario mensual de cada interesado. La deducción del importe de la prima se realizará descontando esta cantidad directamente del importe bruto del salario del trabajador.

Artículo 48. Premios.

La dirección de la Empresa, con el fin de motivar y recompensar las conductas sobresalientes del personal, podrá establecer los correspondientes premios, que estarán basados en conductas que, por razones de servicio, en cada caso aprecie la dirección de la Empresa, a propuesta del jefe de centro de trabajo y de los compañeros del centro.

En la concesión de los premios se dará la mayor publicidad y solemnidad posible y se hará constar en el expediente personal de los interesados, sirviendo como mérito para posibles ascensos. Los premios que puede conceder la dirección de la Empresa podrán ser en tiempo de descanso o recompensas en metálico.

Artículo 49. Facultades de la Empresa.

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

Artículo 50. Definición y clasificación de las faltas.

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

Asimismo, se considerará falta laboral el incumplimiento o la vulneración del código de conducta de la Empresa, salvo en aquellos aspectos que entren o pudieran entrar en conflicto con la legislación laboral y penal española.

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 de la persona trabajadora en su comisión.

Artículo 51. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Las faltas de puntualidad siempre que no excedan de una hora ni de tres veces al mes.
- b) No cursar el aviso correspondiente cuando la falta de puntualidad o asistencia sea justificada.
- c) No comunicar a la persona superior jerárquica los cambios de residencia o domicilio o composición de la familia, cuando sea requerido a tal fin.
- d) El retraso en el envío de la baja médica en caso de enfermedad.
- e) Abandonar, sin autorización, el puesto de trabajo, por tiempo inferior a una hora.
- f) Las faltas de higiene, limpieza o aseo, siempre que no sean importantes ni reiteradas.
- g) Las interrupciones durante el trabajo que puedan distraer a los compañeros.
- h) El descuido en el uso del material y equipos de trabajo o de las instalaciones.
- i) Fumar en lugares y horas prohibidos por la Empresa o prescritos por la legislación específica.
- j) Permanecer en lugares que ofrezcan peligro dentro de los centros de trabajo, en momentos que no sea necesario.
- k) Incumplimiento o vulneración leve del código de conducta de la Empresa.

Artículo 52. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

- a) Faltas injustificadas de puntualidad que excedan de una hora o de tres veces al mes.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo de hasta dos días durante el mes o de cuatro en períodos semestrales.
- c) Entregarse a juegos o alborotos durante la jornada de trabajo en las distintas dependencias de la Empresa no destinadas a la atención al público.
- d) Abandono del trabajo por tiempo superior a una hora sin causa justificada y sin la autorización oportuna.
- e) La falta de atención y cortesía grave hacia clientes o personal de la Empresa.
- f) La falta de celo en el cuidado y conservación del material, elementos de trabajo, equipos o instalaciones de la Empresa, cuando cause daños materiales menores y reparables a los mismos.
- g) El consumo en los lugares de trabajo y/o durante la jornada laboral de bebidas alcohólicas o drogas (excluidas aquellas sustancias que se utilicen bajo prescripción facultativa y con una finalidad terapéutica).
- h) Realización de trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada, salvo que cause perjuicios muy graves a la Empresa en cuyo caso la infracción será muy grave.
- i) Encubrir al autor o autores de una falta grave.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando produzca quejas razonables de los clientes, superiores o compañeros de trabajo.
- k) Utilizar material, elementos de trabajo, equipos o instrumentos de trabajo de la Empresa para fines particulares, salvo que cause perjuicios muy graves a la Empresa en cuyo caso la infracción será muy grave.
- l) Incumplimiento o vulneración grave del código de conducta de la Empresa.
- m) La reiteración en las faltas leves. Para que sea aplicable la figura de la reiteración será preciso que las faltas leves hayan sido sancionadas.

Artículo 53. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

- a) Las faltas de puntualidad no justificadas que excedan de lo señalado para las faltas graves.
- b) Las faltas reiteradas e injustificadas de asistencia, que excedan de dos al mes, cuatro al semestre y ocho al año.
- c) El abandono injustificado del servicio que exceda de los límites fijados para las faltas graves.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o destruir instrumentos de trabajo, equipos, documentos, etc., de la Empresa.
- e) Violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- f) La negligencia o imprudencia inexcusable que pueda dar lugar a accidentes graves y a daños materiales importantes y/o irreparables en el material, equipos o instalaciones de la Empresa.
- g) Riñas frecuentes e injustificadas con los compañeros de trabajo.
- h) 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.
- i) La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, residencia o domicilio.
- j) Modificar o falsear datos en los documentos de trabajo o de control del mismo.

- k) La desobediencia a las instrucciones de la Empresa, sin perjuicio de que, una vez acatadas, pueda impugnarlas de considerarlas injustas.
- l) La incitación a las personas trabajadoras compañeras al incumplimiento de sus deberes cuando, siquiera parcialmente, consiga sus objetivos.
- m) La percepción de cualquier cantidad sin la expedición de recibo o factura o a precio superior al estipulado.
- n) La utilización de billetes u otros títulos de transporte expedidos a favor de la persona trabajadora o sus familiares, con conocimiento de aquél, por persona distinta del beneficiario.
- o) Incumplimiento o vulneración muy grave del código de conducta de la Empresa.
- p) Ofensas verbales o amenazas, malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o jefas o a las personas subordinadas o familiares de estas, así como a los compañeros y compañeras de trabajo y al público en general, incluyendo las de naturaleza sexual, y el uso ofensivo de lenguaje sexista o las conductas que atenten contra la igualdad o diversidad de género o que supongan cualquier forma de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley.
- q) Vulneración del artículo 4 e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la dignidad e intimidad de las personas trabajadoras, lo cual incluye toda conducta, en el ámbito laboral, que atente a la intimidad y dignidad de la persona y, en especial, cualquier forma de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, raza, religión, edad, o acoso moral, entre otras formas de acoso.
- r) Vulneración del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores sobre inviolabilidad de la persona trabajadora.
- s) El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o apropiación indebida tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- t) Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- u) Quebrar o violar secretos profesionales, en perjuicio de la Empresa.
- v) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- w) La reiteración en las faltas graves. Para que sea aplicable la figura de la reiteración será preciso que las faltas graves hayan sido sancionadas.

Artículo 54. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, según la naturaleza de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses y despido.

En todo caso, la dirección de la Empresa podrá imponer una sanción inferior a la máxima prevista para la infracción cometida, en atención a la gravedad de los hechos concurrentes.

Artículo 55. Abuso de autoridad.

Quien sufra abuso de autoridad por parte de sus superiores 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 y correctoras que procedan.

Las personas trabajadoras de la Empresa disponen de acuerdo con la normativa vigente, entre otros, de los derechos de respeto a su intimidad y consideración a su dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas, así como las de naturaleza sexual.

Artículo 56. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán en los plazos previstos en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 57. *Cancelación de sanciones.*

Las sanciones por faltas leves se cancelarán a los seis meses del final de su cumplimiento por el trabajador sancionado; las sanciones por faltas graves y muy graves a los doce meses de su cumplimiento por el trabajador.

En la carta por la cual se comunique la sanción a la persona trabajadora se indicará la fecha en la que la misma quedará cancelada. Una vez transcurridos los plazos de cancelación señalados en el apartado anterior, la sanción no podrá ser utilizada en el futuro, a efectos de reincidencia.

Artículo 58. *Notificación de las sanciones.*

La dirección de la Empresa, directamente o a través del jefe del centro de trabajo correspondiente, notificará las sanciones a la persona trabajadora sancionada.

Cuando la sanción sea el despido, deberán cumplirse en la notificación los requisitos exigidos en la legislación vigente, dando copia de dicha notificación al comité de empresa.

Artículo 59. *Comité intercentros.*

El comité intercentros estará constituido por un máximo de nueve miembros, cuya designación se hará de entre los componentes de los distintos comités de centro y delegados y delegadas de personal. En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de sindicatos o grupos de personas trabajadoras, según los resultados electorales considerados globalmente en la Empresa.

Las facultades y competencias de dicho comité intercentros serán las que contempla el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, referidas con carácter general a la totalidad de la Empresa. Asimismo, se considerará interlocutor válido frente a la Empresa en aquellos asuntos individuales o colectivos en los que hayan recibido la delegación expresa del comité de centro, delegado o delegada de personal y de aquellas personas trabajadoras que soliciten su intervención.

El comité intercentros tendrá la facultad y competencia de la negociación colectiva, y la representación legal de las personas trabajadoras a todos los efectos en las materias de carácter colectivo señaladas en los artículos 40, 41, 47, 44.9 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las personas trabajadoras afectadas lo fueren en al menos dos centros de trabajo de la Empresa.

El comité intercentros se regirá por un reglamento interno que él mismo determinará, una vez constituido.

De acuerdo con la legislación vigente la Empresa habilitará una sala en el centro de trabajo de la Empresa, cada vez que el comité intercentros la solicite, para que pueda reunirse y desarrollar sus actividades. Asimismo, la Empresa facilitará a este comité el material de oficina preciso, el uso del correo electrónico para difusión de información individual o general y el acceso al uso de Internet para uso exclusivamente profesional.

Artículo 60. *Crédito de horas y otros medios.*

1. Crédito de horas del comité Intercentros. Se acuerda a nivel nacional la creación de una bolsa de horas, en número de doscientas cuarenta horas mensuales que se asignarán al comité intercentros y que este distribuirá entre sus miembros titulares en proporción a la representatividad sindical obtenida en las elecciones sindicales.

2. Crédito de horas de la representación unitaria. Independientemente de lo previsto en el apartado anterior, durante la vigencia del convenio los miembros de los comités de empresa constituidos tendrán derecho a un crédito sindical de cuarenta horas mensuales y los delegados y delegadas de personal a un crédito sindical de quince horas mensuales, 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 negociadora del convenio colectivo de la Empresa, en el ámbito de su competencia, no se incluirán en el 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 la representación legal de las personas trabajadoras 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 dicha representación 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.

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

3. Otros medios. La Empresa asignará una partida presupuestaria de un máximo de 3.000 euros por toda la vigencia del convenio para el comité intercentros, a repartir en entre sus miembros, para la compra de materiales, equipos o herramientas necesarias para el desarrollo de su actividad. La Empresa reembolsará el gasto incurrido, previa justificación a través de factura o ticket de compra correspondiente. Si el gasto incurrido y acreditado fuera inferior a la asignación presupuestaria a la finalización de la vigencia del convenio, el comité intercentros perderá su derecho a realizar el gasto hasta el importe máximo asignado. La descrita será la única asignación presupuestaria para funciones de representación de las personas trabajadoras y se estima suficiente por todas las partes firmantes para asegurar que todas las personas representantes cuenten con los medios necesarios para la actividad sindical en la Empresa.

Artículo 61. *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.

Artículo 62. *Salud laboral y prevención de riesgos.*

La Empresa promoverá la seguridad y salud de las personas trabajadoras 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 artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Artículo 63. *Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.*

1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Las personas trabajadoras tienen derecho a:

- a) Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Recibir información sobre los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- c) Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- d) Efectuar propuestas de mejora al servicio de prevención, a los/as delegados/as de prevención y al comité de seguridad y salud, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.
- e) Medidas de protección específicas cuando, por sus propias características personales o estado biológico conocido o discapacidad, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- f) La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto.
- g) En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y ante una situación de riesgo grave e inminente la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.

2. Obligaciones. De acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, las personas trabajadoras tienen la obligación de:

- a) Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.
- b) Informar de inmediato a la persona superior jerárquica y en su caso al servicio de prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- c) 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.
- d) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- e) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.
- f) Cooperar para que la Empresa pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 64. *Servicio de prevención.*

El servicio de prevención propio, 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 las personas trabajadoras de la Empresa, depende orgánicamente de la dirección de recursos humanos. Dicho servicio tendrá carácter interdisciplinar. En el momento de la firma de este convenio, el servicio de prevención propio asume dos especialidades preventivas: higiene industrial y

ergonomía y psicología aplicada. Las especialidades de medicina del trabajo y seguridad en el trabajo están concertadas con un servicio de prevención ajeno, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. No obstante lo anterior, la Empresa se reserva la facultad de modificar la anterior organización, siempre con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

A fin de planificar la acción preventiva de la Empresa, el servicio de prevención procederá, con carácter prioritario, a realizar la evaluación inicial de riesgos laborales de acuerdo con el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si ello no se hubiera ya efectuado. Sin perjuicio de lo anterior, se adoptarán aquellas medidas necesarias, tendentes a adecuar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Empresa a los requisitos de seguridad y salud dispuestos en la normativa vigente.

De acuerdo con la normativa específica vigente y conforme a las competencias atribuidas a las distintas áreas 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.

Artículo 65. *Delegados/as de prevención.*

1. Los/as delegados/as de prevención constituyen la representación de las personas trabajadoras en la Empresa designados por y entre los representantes del personal, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, teniendo a tal fin las siguientes competencias:

- a) Colaborar con la dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados/as por las personas responsables de las unidades, con un carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones que afectan a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- e) En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención estarán facultados para:
 - i. Acompañar a los/as técnicos/as del servicio de prevención en las evaluaciones de carácter preventivo y a los/as Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social cuando realicen visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable, en los términos establecidos en el artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - ii. 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 artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (vigilancia de la salud) y en particular la prevista en los artículos 18 y 23 de la citada Ley.
 - iii. Ser informados sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, una vez que hayan tenido conocimiento de los mismos.
 - iv. Recibir información de los órganos encargados de las actividades de protección y prevención.
 - v. 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 las personas trabajadoras, sin alterar el normal desarrollo de la actividad.

vi. 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.

vii. Proponer a los órganos de representación de las personas trabajadoras que adopten la paralización de actividades, en caso de riesgo grave e inminente.

2. El número de delegados/as de prevención se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Teniendo en cuenta el número de trabajadores de la Empresa en la fecha de firma de este convenio, se fija en cuatro el número de delegados/as de prevención, nombrados por y entre los representantes de las personas trabajadoras.

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.

La Empresa 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 destinado 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.

Artículo 66. *Comités de seguridad y salud y comité de seguridad y salud intercentros.*

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Además de los comités de seguridad y salud que existan en cada centro de trabajo donde corresponda según la legislación vigente, se constituye un comité de seguridad y salud intercentros que se reúne cada tres meses (cuando se convoque al comité intercentros) en sesión ordinaria.

La competencia del comité de seguridad y salud intercentros alcanza a todos los centros o lugares de trabajo de la Empresa, y podrá organizarse para su mejor funcionamiento según determine su reglamento de funcionamiento interno.

El comité de seguridad y salud intercentros, que tendrá carácter paritario, estará compuesto por ocho miembros: cuatro delegados de prevención en representación de las personas trabajadoras y cuatro representantes de la Empresa. En el caso en que el número de trabajadores de la Empresa se altere y, en consecuencia, el número de delegados de prevención, se revisará la composición del comité de seguridad y salud intercentros.

La dirección de Recursos Humanos de la Empresa, que presidirá dicho comité, designará los miembros que la represente en el mismo.

Las competencias del comité serán las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la Empresa, en los términos establecidos en el artículo 39.1.º a) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

Las facultades del comité son las siguientes:

- a) Conocer directamente la situación en materia de prevención de riesgos en los puestos de trabajo, realizando las visitas que estime oportunas.
- b) 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.
- c) Recibir información sobre los daños, la salud e integridad física de las personas trabajadoras, valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Artículo 67. *Formación en prevención de riesgos laborales.*

a) En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, a su plantilla, haciendo especial incidencia cuando se produzcan cambios en las funciones que éstos 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 auténtica cultura preventiva en el marco del Plan de Formación General se facilitará a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 aquéllas del tiempo invertido en la misma.

Artículo 68. *Vigilancia de la salud.*

a) Las personas trabajadoras de la Empresa tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Actualmente, dicha vigilancia se realiza a través de reconocimientos médicos de forma bianual. Esta vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras:

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

ii. Cuando haya que verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas.

iii. Cuando 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 las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su 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 expuesta la persona trabajadora, cumpliendo en cualquier caso, las especificaciones incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención. Los/as técnicos/as del servicio de prevención que asuma la especialidad de medicina del trabajo fijarán 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 las personas trabajadoras afectados, comunicándose en su caso a recursos humanos las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Artículo 69. *Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

La Empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, según las especificaciones contenidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá:

a) Facilitar la readaptación laboral de las personas trabajadoras que por disminución de su capacidad psicofísica, que no alcance los grados de discapacidad definidos en la normativa vigente, no puedan 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 médico.

b) Cuando no resultase viable la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo desempeñado, podrá adscribir a la persona trabajadora a un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, preferentemente de su mismo grupo profesional. Si no existiese puesto de trabajo adecuado a su capacidad y circunstancias, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional. La Empresa facilitará a la persona trabajadora la formación profesional necesaria para su adaptación al nuevo puesto de trabajo. La adscripción tendrá en todo caso carácter temporal, debiendo revisarse la capacidad de la persona trabajadora con una periodicidad mínima anual.

La Empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo de personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación (físico o psicológico) relacionado con su discapacidad en una localidad cercana al centro de trabajo solicitado. En caso de contar con vacantes en el mismo puesto ocupado, estas personas trabajadoras tendrán preferencia para ocuparla.

Artículo 70. *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 negativamente 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.

El padre podrá igualmente disfrutar de este permiso para acompañar a la madre.

d) La persona trabajadora podrá acumular el tiempo diario establecido legalmente para la lactancia en un solo período de catorce días hábiles, que disfrutará una vez reingrese tras la suspensión por nacimiento y cuidado del/de la menor. Para los contratos de trabajo a tiempo parcial de trabajo exclusivo de fines de semana y festivos, el periodo de 14 días será computado como días naturales.

Artículo 71. *Coordinación de actividades empresariales.*

Con el fin de cumplir con las exigencias impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) con respecto 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 las personas trabajadoras, se crearán los oportunos cauces de participación.

Artículo 72. *Contratos de trabajo y formación de materia de seguridad y salud.*

Los contratos de trabajo que se formalicen a partir de la firma de este convenio garantizarán a la persona trabajadora, cualquiera que sea la modalidad o duración de su contrato, una formación teórica y práctica, 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.

Dicha formación deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos riesgos y repetirse periódicamente.

Artículo 73. *Formación profesional.*

1. La Empresa prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, para facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de su plantilla. A tal efecto se crea una comisión mixta para la formación que estará integrada por tres miembros de la parte social, y los que designe la parte empresarial, en la que participativamente se estudiarán las necesidades formativas y su puesta en práctica. La comisión se reunirá trimestralmente. 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:

a) Conocer el plan de formación definido por la dirección de la Empresa.
b) 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 las personas trabajadoras a la evolución de sus profesiones y contenidos de los puestos de trabajo.

- c) Planificación y programación del plan.
- d) Ejecución y seguimiento.
- e) 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 lo previsto en la legislación vigente en cada momento en cuanto a la financiación de las acciones formativas a cargo de este acuerdo, con el contenido y alcance establecido en el mismo en cuanto a los planes de Empresa.

Artículo 74. *Asistencia a cursos del plan de formación de la Empresa.*

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

Artículo 75. *Comisión mixta paritaria del convenio.*

1. 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 paritaria del convenio, que estará integrada por seis miembros (designados mediante el sistema de representación proporcional) de la representación social que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio de la Empresa, y por seis miembros en representación de la Empresa.

Cada parte, la social y la empresarial, podrá delegar en algún otro miembro de la comisión sus asistencias a las reuniones y su voto a los efectos de las decisiones o acuerdos que se adopten. También cabrá la delegación en caso de que no puedan asistir, por quien decida en cada caso su órgano de representación/sindicato en la Empresa.

Se considerará la existencia de acuerdo en el seno de la comisión paritaria cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte empresarial, requiriéndose para determinar la voluntad de la parte social el acuerdo mayoritario de sus propios miembros.

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 podrá reunirse igualmente en la sede de las oficinas centrales de la Empresa en Madrid, o reunirse en cualquier sitio que acuerden las partes.

Serán competencias y funciones de la comisión las siguientes:

a) Interpretación general y aplicación del convenio de la Empresa. En los conflictos relativos a la interpretación y aplicación del presente convenio será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Todas aquéllas para las que el propio convenio de la Empresa haya previsto su intervención.

d) En el caso de que, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se instase la inaplicación, adaptación o modificación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo durante su vigencia, siempre que alguna de las partes solicitase la intervención de la comisión paritaria.

2. Intervención de la comisión: La intervención de la comisión será solicitada por la Empresa o por el comité intercentros, mediante escrito dirigido a la comisión.

En el caso de ejercerse la facultad de la comisión paritaria prevista en el apartado 1.d anterior para la inaplicación, adaptación o modificación del convenio colectivo será necesario que se incorpore a la comisión el comité intercentros, dada su condición de órgano legitimado para ello.

3. Decisión de la comisión mixta: 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.

Se considerará la existencia de acuerdo en el seno de la comisión paritaria cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte empresarial, requiriéndose para determinar la voluntad de la parte social el acuerdo mayoritario de sus propios miembros.

La comisión mixta actuará con rapidez y efectividad, resolviendo sus decisiones en el plazo de los siete días hábiles siguientes al que se le someta la cuestión en concreto.

4. Agotamiento del procedimiento de la comisión mixta: Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la comisión mixta, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, transcurridos siete 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.

Artículo 76. *Procedimientos de solución de discrepancias y de solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan expresamente adherirse al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), a cuyo texto se remiten íntegramente, que constituye un acuerdo previsto por el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3 c) y e) del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial para la solución de los conflictos laborales colectivos enumerados en dicho ASAC, cuyo ámbito sea la Empresa y afecte a personas trabajadoras situados en más de una Comunidad Autónoma.

Artículo 77. *Igualdad en la Empresa.*

Las Partes manifiestan su firme compromiso de establecer medidas para conseguir la igualdad de oportunidades en el trabajo para mujeres y hombres. A estos efectos, se remiten al vigente plan de igualdad (publicado en el B.O.E. núm. 201, de 19 de agosto de 2014) y a su segunda versión en la que las Partes están trabajando.

Artículo 78. *Desconexión digital.*

La Empresa reconoce el derecho a la desconexión digital de todas las personas que en ella trabajen.

Este derecho de desconexión digital se garantiza a todas las personas trabajadoras durante las horas de descanso entre jornadas y de descanso semanal, así como en los períodos de vacaciones de los trabajadores o cualesquiera otros períodos de permisos retribuidos o días libres de conformidad con la legislación vigente.

En consecuencia, ninguna persona trabajadora está obligada a atender llamadas y/o contestar posibles correos electrónicos que, en su caso, pudiera recibir durante el tiempo de descanso, sin perjuicio de que puedan darse situaciones excepcionales de necesidad o urgencia.

ANEXO I

Tablas salariales

Tabla salarial 2019

Grupos profesionales	Salario Base mes Euros brutos	Salario base año (mes x 16) Euros brutos
Mando superior.	2.737,39	43.798,31
Mando medio.	1.957,41	31.318,52
Mando.	1.549,91	24.798,48
Técnico A.	1.332,76	21.324,09
Técnico A Prácticas 1.º año.	1.239,46	19.831,31
Técnico B.	1.162,25	18.595,94
Técnico B Prácticas 1.º año.	1.080,89	17.294,30
Técnico C.	1.097,16	17.554,63
Técnico C Prácticas 1.º año.	1.020,37	16.325,91

Tabla salarial 2020

Grupos profesionales	Salario Base mes Euros brutos	Salario base año (mes x 16) Euros brutos
Mando superior.	2.778,46	44.455,28
Mando medio.	1.986,77	31.788,29
Mando.	1.573,15	25.170,46
Técnico A.	1.352,75	21.643,96
Técnico A Prácticas 1.º año.	1.258,05	20.128,78
Técnico B.	1.179,68	18.874,88
Técnico B Prácticas 1.º año.	1.097,11	17.553,72
Técnico C.	1.113,62	17.817,95
Técnico C Prácticas 1.º año.	1.035,67	16.570,80

Tabla salarial 2021

Grupos profesionales	Salario Base mes Euros brutos	Salario base año (mes x 16) Euros brutos
Mando superior.	2.820,13	45.122,11
Mando medio.	2.016,57	32.265,12
Mando.	1.596,75	25.548,01
Técnico A.	1.373,04	21.968,62
Técnico A Prácticas 1.º año.	1.276,92	20.430,72
Técnico B.	1.197,37	19.158,00
Técnico B Prácticas 1.º año.	1.113,56	17.817,02
Técnico C.	1.130,33	18.085,22
Técnico C Prácticas 1.º año.	1.051,21	16.819,36

ANEXO II

Tablas premios de permanencia

Grupos profesionales	Premio permanencia 25 años Euros brutos	Premio permanencia 35 años Euros brutos
Mando Superior.	2.300,70	3.581,01
Mando Medio.	2.034,34	2.986,13
Mando.	2.034,34	2.986,13
Técnico A.	2.034,34	2.986,13
Técnico B.	2.034,34	2.986,13