

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3952 *Resolución de 18 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de prórroga y modificación del VIII Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU.*

Visto el acuerdo parcial por el que se prorroga hasta 31 de diciembre de 2025 la vigencia y se modifica la redacción de los artículos 15.2.B, 20.2, 26, 32, 37 y 40 del VIII Convenio colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, SLU (código de convenio n.º 90012242012000), que fue publicado en el BOE de 27 de febrero de 2020, acuerdo parcial que ha sido suscrito mediante acta de fecha 23 de diciembre de 2024 de la Comisión Negociadora del IX Convenio colectivo empresarial, integrada, de una parte, por las personas designadas por la propia 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 los artículos 86.3 y 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo parcial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer la publicación de las correspondientes tablas salariales en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO DE PRÓRROGA Y REVISIÓN DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE CWT GLOBAL ESPAÑA, SLU

En Madrid, a 23 de diciembre de 2024.

REUNIDAS

De una parte, la representación de CWT Global España, SLU (la «Empresa»): Doña Almudena Santos González, doña Francesca Marty Cuatico y doña Amalia Salto Pedrero (la «DE»).

De otra parte, la representación legal de las personas trabajadoras de la Empresa, a través de su Comité Intercentros (el «CI»), compuesto por las siguientes personas:

- Doña Gabriela Martínez Ramos – CC.OO.
- Don David C. Castelao González – CC.OO.
- Doña Guadalupe Gallardo López – CC.OO.
- Doña Iratxe de las Heras Gutiérrez – CC.OO.

- Doña Esther Martí Monfort – CC.OO.
- Doña María Rosa Millán Rodríguez – CC.OO.
- Don Óscar de la Casa Hava – CC.OO.
- Don Esteban Martínez Gracia – UGT.
- Doña Rosario Montes Peralta – UGT.

Asistida por don Jordi Martí García (asesor CC.OO.) y doña Raquel Gómez Alonso (asesora UGT).

La representación empresarial y la social (ambas conjuntamente denominadas, las «Partes»), reconociéndose mutuamente capacidad para firmar el presente documento

EXPONEN

I. El VIII Convenio Colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU (ahora denominada CWT Global España, SLU, la «Empresa»), publicado en el BOE en fecha 27 de febrero de 2020 (Código de Convenio 90012242012000) (el «Convenio»), con vigencia temporal hasta 31 de diciembre de 2021 y prorrogado de forma automática hasta el 31 de diciembre de 2022, fue denunciado por la representación empresarial el 20 de diciembre de 2022. La denuncia quedó inscrita en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Trabajo, con fecha 27 de diciembre de 2022.

II. La representación empresarial y la de las personas trabajadoras, a través del Comité Intercentros –que tiene la facultad y competencia de la negociación colectiva según dispone el artículo 59 del VIII Convenio Colectivo de la Empresa y manifestó su voluntad de negociación a la parte empresarial y denunciante del VIII Convenio Colectivo de la Empresa respondiendo con su aceptación a iniciar el proceso negociador– constituyeron el 18 de enero de 2023 la mesa de negociación del IX Convenio Colectivo de la Empresa.

III. El 11 de diciembre de 2023, las Partes alcanzaron un acuerdo en el SIMA prorrogando la ultraactividad del Convenio hasta 31 de diciembre de 2024.

IV. Las Partes han continuado negociando durante el año 2024 y, tras 29 reuniones en total desde la constitución de la comisión negociadora, han concluido que no resulta posible en estos momentos alcanzar un acuerdo para la firma de un nuevo convenio por lo que han consensuado poner fin a la negociación pactando la prórroga del Convenio, con revisión de determinados artículos. En concreto, las Partes alcanzan los siguientes

ACUERDOS

Primero.

El VIII Convenio Colectivo de CWT Global España, SLU queda prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2025. Se sustituye, por tanto, de su artículo 3, «La duración del convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021» por «La duración del convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025».

Segundo.

Las Partes acuerdan modificar los siguientes artículos del convenio:

a) Se introduce en el apartado 2.B del artículo 15 (Casos especiales: Excepciones al régimen general) un nuevo apartado d) con la siguiente redacción:

«d) Plantilla de las áreas de Customer Management, Customer Marketing, Customer Management Support, Customer Sales, Enterprise IT, Finance & Strategy, Human Resources, Legal, Meetings & Events, Supplier Management, RoomIt & Solutions Group y TX Support: Durante los meses de julio y agosto, su horario será de lunes a viernes de 08:30 horas a 16:00 horas.»

b) Se introducen las siguientes modificaciones en el apartado 2 del artículo 20 (que comienza indicando «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:»)

b.1) El subapartado a) queda sustituido por la siguiente redacción:

«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.2) El subapartado b) queda sustituido por la siguiente redacción:

«b) Cinco días laborables ininterrumpidos, en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad (cónyuge o pareja de hecho registrada, abuelos/as, padres/madres, hermanos/as, hijos/as y nietos/as). 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 laborables cuando el hecho causante concorra en parientes hasta segundo grado de afinidad (abuelos/as, padres/madres, hermanos/as, o nietos/as del cónyuge o pareja de hecho registrada), incrementándose a cuatro días cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de las características antes indicadas.

El permiso deberá necesariamente disfrutarse desde el día en que tenga lugar el fallecimiento del pariente o desde el día hábil siguiente.

b bis) Cinco días laborables ininterrumpidos, en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. 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 laborables.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar el permiso retribuido regulado en este apartado b bis) 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.»

b.3) Se introduce un nuevo permiso retribuido, que queda incluido en un nuevo apartado f) con la siguiente redacción:

«f) Por el cumpleaños de la persona trabajadora, cuando el día de cumpleaños sea laborable para esta. La persona trabajadora podrá trasladar al primer día hábil siguiente al día de su cumpleaños si este coincide con su descanso semanal o con un día festivo (nacional, autonómico o local) que no tenga asignado como de trabajo. La persona trabajadora no tendrá derecho a trasladar el disfrute del permiso retribuido si el día de cumpleaños coincide con sus vacaciones.»

b.4) Se introduce un nuevo permiso retribuido, que queda incluido en un nuevo apartado g) con la siguiente redacción:

«g) Por el tiempo necesario para que la persona trabajadora sea atendida personalmente en centros médicos públicos o privados, tanto de medicina general como para especialidades, cuando la persona trabajadora no pueda acudir a tales consultas médicas fuera del horario laboral. La persona trabajadora deberá aportar un justificante que acredite que esta ha asistido a consulta médica con indicación del día y el tiempo en que ha permanecido en tal consulta, así como de la persona facultativa que ha atendido a la persona trabajadora con su número de colegiación. Se entenderá por persona facultativa aquella colegiada en el correspondiente colegio oficial de médicos legalmente autorizada para ejercer la medicina.»

c) El artículo 26 queda sustituido por esta nueva redacción:

«Artículo 26. *Retribuciones y revisión salarial.*

1. Con efectos de enero de 2025, aplicadas desde la nómina del mes de marzo de 2025, regirán las siguientes tablas salariales, que son el resultado de revisar las tablas del año 2021 en un 3 %:

Grupos profesionales	Salario base mes – Euros brutos	Salario base año (mes x 16) – Euros brutos
Mando superior.	2.904,73	46.475,74
Mando medio.	2.077,07	33.233,07
Mando.	1.644,65	26.314,44
Técnico A.	1.414,23	22.627,70
Técnico A Prácticas.	1.315,23	21.043,64
Técnico B.	1.233,29	19.732,66
Técnico B Prácticas.	1.146,97	18.351,47
Técnico C.	1.164,24	18.627,84
Técnico C Prácticas.	1.082,75	17.323,94

2. Los atrasos correspondientes a los meses de enero y febrero de 2025 se abonarán en la nómina del mes de marzo de 2025.

3. La revisión pactada del 3 % será aplicable exclusivamente a los siguientes conceptos salariales: salario base, complemento personal y complemento *ad personam*.»

d) El artículo 32 queda sustituido por esta nueva redacción:

«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 y complemento de puesto de trabajo, en su caso). Se abonarán en marzo, junio, septiembre y diciembre o se prorratearán en las doce mensualidades del año, a elección de la persona trabajadora. La persona trabajadora podrá efectuar esta elección antes del 31 de diciembre de cada año.

Las pagas extraordinarias se devengarán trimestralmente dentro del año natural correspondiente, computándose la de marzo, de enero a marzo, la de junio, de abril a junio, la de septiembre, de julio a septiembre y la de diciembre, de octubre a diciembre del año natural en curso, abonándose la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado en los tres 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.»

e) El artículo 37 queda sustituido por esta nueva redacción:

«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 inscritas en un centro de formación de idiomas para estudiar inglés o cualquier otro idioma en el que la Empresa preste servicios a sus clientes; (ii) haber abonado el precio del curso correspondiente; y (iii) haber asistido al 95 % de las clases. La asistencia se deberá acreditar mediante certificación expedida por el centro de formación de idiomas. No se entenderán a estos efectos como inasistencias cuando la persona trabajadora no asista a clase por encontrarse en situación de incapacidad temporal o por enfermedad acreditada, que no dé lugar a tal incapacidad temporal, o se encuentre disfrutando de vacaciones o cualquiera de los permisos retribuidos regulados legal o convencionalmente.»

f) El artículo 40 queda sustituido por esta nueva redacción:

«Artículo 40. *Ayuda de hijos con discapacidad.*

Durante la vigencia del convenio, las personas trabajadoras que tenga a su cargo un hijo/a con discapacidad igual o superior al 33 % reconocida por un organismo público percibirán la cantidad anual de 1.020 euros brutos (85 euros por 12 meses), en cada año natural, por cada hijo/a que cumpla los requisitos anteriores.»

Tercero.

Las Partes acuerdan que la Empresa se encargará de realizar los trámites necesarios ante la autoridad laboral competente para el registro, depósito y posterior publicación de este acuerdo en el BOE.

Y sin más asuntos que tratar, en el lugar y fecha al inicio indicados, se firma la presente en prueba de conformidad.

Por la DE

Por el CI