

Don/doña ..... Director/a del Centro arriba mencionado, remito a V.I. la presente instancia junto con los ejemplares de la publicación ..... e informe del Consejo Escolar o certificado de la Dirección ..... al objeto de participar en el concurso «Publicaciones Escolares» 1993-1994.

(Lugar y fecha)

(Firma y sello)

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**27356** RESOLUCION de 26 de octubre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima» (número de código 9008442).

Visto el texto del primer Convenio Colectivo de la Empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima» (número de código 9008442), que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 26 de octubre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### TEXTO DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «WAGONS-LITS VIAJES, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL

#### Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

1.1 *Ámbito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todos los Centros de trabajo que la Empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», tiene establecidos en la actualidad o que pueda abrir en el futuro, en todo el territorio nacional.

1.2 *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as que presten servicio en la Empresa con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 2.º *Duración y vigencia.*

2.1 La duración del Convenio será de un año, entrando en vigor una vez se lleve a cabo su registro por la autoridad laboral competente. No obstante, los efectos económicos se aplicarán, salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha, a partir del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 1993.

Será condición indispensable para la aplicación de las mejoras que introduce, estar al servicio de la Empresa en la fecha de su firma, no siendo aplicable esta condición a aquellos empleados/as que hubieren causado baja por jubilación o fallecimiento durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1993 y la firma del Convenio.

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

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Como norma general, las mejoras salariales introducidas en el presente Convenio no serán absorbibles ni compensables. Por excepción, se pacta que la Empresa podrá llevar a cabo dicha absorción al personal cuyos emolumentos brutos globales excedan de 3.600.000 pesetas para 1993.

Art. 5.º *Vigilancia e interpretación.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio Colectivo y entender de las cuestiones y reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación e interpretación del mismo, ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, que estará compuesta por cinco miembros de la representación de los trabajadores pertenecientes a las Centrales Sindicales firmantes, con arreglo al criterio de proporcionalidad, y otros tantos representantes de la Dirección de la Empresa.

Art. 6.º *Retribuciones económicas.*—El incremento general para el año 1993, excluidas comisiones, será el siguiente:

Mandos superiores y medios:

Salario base: 4,5 por 100.

Antigüedad: 4,5 por 100.

Complemento personal: 2 por 100.

Plus transporte: 10 por 100.

Técnicos superiores de primera y segunda:

Salario base: 4,8 por 100.

Antigüedad: 4,5 por 100.

Complemento personal: 2 por 100.

Plus transporte: 10 por 100.

Resto de personal:

Salario base: 4,8 por 100.

Antigüedad: 5 por 100.

Complemento personal: 2 por 100.

Plus transporte: 6 por 100.

#### Art. 7.º *Días de libranza y vacaciones.*—

7.1 A partir de la firma del Convenio los trabajadores/as que disfruten sus vacaciones, al menos quince días en temporada baja, dispondrán de un día suplementario de libranza recuperable.

Igualmente, cuando una festividad de carácter nacional, autonómico o local, coincida en período de vacaciones, dispondrá de un día de libranza suplementario igualmente recuperable.

Los días de libranza de vacaciones no serán acumulables, limitándose en todo caso su disfrute a un día de libranza.

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

7.2 Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán de libranza para todo el personal de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima». No obstante, cuando por razones organizativas o productivas se trabajen dichas fechas, los trabajadores afectados tendrán derecho al descanso correspondiente en otras fechas, a elección del interesado, equivalente al tiempo que presten servicios dichos días, que será como máximo de cuatro horas en horario de mañana.

Se establecerán los siguientes turnos de guardia en unidades mixtas con un límite máximo de efectivos similar a un sábado:

Barcelona (a designar).

Bilbao/Gran Vía.

Cartagena.

Córdoba.

Gijón.

Granada/Goméz.

Ibiza.

Jerez.

Zaragoza.

Las Palmas.

La Coruña.

Central de Recepción Madrid.

Madrid (a designar).

Mahón.

Oviedo.

Palma de Mallorca.

Pamplona.

Puertollano.

San Sebastián.

Salamanca.

Santa Cruz de Tenerife.

Santander.

Sevilla/Avenida.  
Valencia/Marqués.  
Valladolid.  
Vigo.  
Vitoria.

Las unidades mayoristas, tales como Panorama, Interservicios, etc., establecerán una guardia telefónica.

Art. 8.º *Exámenes de promoción.*—Este sistema será válido para ascender desde el nivel 6 hasta el nivel 3, grado 1, siempre que a la fecha del examen el empleado/a lleve trabajando más de seis meses en la Empresa.

Se convocarán anualmente veinte plazas de examen con una distribución proporcional que se realizará de acuerdo con el número de personas que existe en cada categoría al 1 de agosto de 1993.

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

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

En cuanto a la prueba de idiomas se establece la obligatoriedad de examinarse de inglés para aspirantes a Técnico Superior en cualquiera de sus grados, siendo optativo para mejorar calificaciones el francés y/o alemán.

Para los niveles 4 y 5 serán optativos los idiomas inglés, francés y/o alemán.

Art. 9.º *Ayuda para idiomas.*—La ayuda para el estudio de idiomas se fija en 65.000 pesetas, por empleado/a y curso, teniendo derecho todo el personal que lleve más de seis meses en la Empresa, abonándose dicha ayuda en ocho mensualidades, salvo que al concederse se establezcan con los beneficiarios otras condiciones.

Art. 10. *Dieta.*—A partir de la firma del Convenio, la dieta diaria por destacamiento se fija en la cantidad de 5.200 pesetas, que incluye desayuno, comida y cena.

Art. 11. *Accidente de trabajo y maternidad.*

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

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

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

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

Art. 12. *Premio de permanencia.*—El personal que lleve 25 años al servicio de la Empresa se le abonará con carácter único las cantidades que se fijan en el anexo al Convenio.

A partir de la firma del Convenio se reducirá progresivamente el período de prestación de servicios en la Empresa para obtener el premio de permanencia de 40 a 35 años. Las cuantías brutas por este concepto son las que se fijan en el anexo del Convenio.

Con el fin de regularizar la percepción de este premio, se acuerda su abono conforme a los siguientes criterios:

Durante el año 1993 percibirán este premio los trabajadores/as que cumplan 40 y 39 años de servicio en la Empresa.

Durante el año 1994 percibirán este premio los trabajadores/as que cumplan 39, 38 y 37 años de servicio en la Empresa.

Durante el año 1995 percibirán este premio los trabajadores/as que cumplan 37, 36 y 35 años de servicio en la Empresa.

Art. 13. *Préstamos de vivienda.*—Se concederán un máximo de 17 préstamos para los empleados/as con más de tres años de servicio.

La cantidad de cada préstamo será de un máximo de 959.000 pesetas.

La amortización se efectuará en un máximo de 48 mensualidades, a descontar de la nómina de salarios teniendo un interés del 8 por 100 anual.

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

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

Art. 14. *Becas escolares.*—Se fija en 46 el número de becas escolares, por un importe unitario de 10.659 pesetas brutas. Las ayudas se distribuirán en dos apartados, la mitad en función del nivel salarial y la otra mitad en función de las calificaciones más altas en los estudios a partir de 6.º de EGB, BUP, Formación Profesional o titulaciones oficiales similares a éstas.

Art. 15. *Ayuda hijos con minusvalías.*—Los empleados/as que tengan a su cargo algún hijo con disminución física o psíquica reconocida por el INSS, percibirán la cantidad de 87.696 pesetas, brutas anuales por cada hijo/a en estas condiciones.

Art. 16. *Facilidades de circulación en RENFE.*—Para todo el personal comprendido entre las categorías de Asistente y Mando Medio 2.ª, ambos inclusive, la bonificación otorgada por la Empresa para cónyuges, hijos que convivan o parejas de hecho que acrediten oficialmente la convivencia habitual por más de un año, se incrementará del 50 por 100 al 75 por 100 para billetes de ferrocarril en las mismas condiciones que el titular, en cuanto al número de viajes y clase.

Los Mandos Medios de 2.ª y 3.ª dispondrán de una bonificación del 100 por 100 en el suplemento de cama, en número de viajes ilimitados. El cónyuge o parejas de hecho dispondrá de la misma bonificación, una vez al año.

Art. 17. *Formación.*—Sin perjuicio de las facultades que en este ámbito corresponden a la Empresa, se creará una Comisión Mixta conformada por los representantes de los trabajadores/as y de la Empresa en la que se estudiará participativamente las necesidades de formación de la misma.

Art. 18. *Seguro colectivo de vida, accidente e invalidez.*—La Empresa tiene contratada una póliza de seguro de vida que garantiza en caso de fallecimiento en activo un capital en función de la categoría laboral del empleado/a, a percibir por los beneficiarios designados al efecto.

Los capitales asegurados para el año 1993 son los que constan en el anexo al presente Convenio.

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

A partir del 1 de enero de 1994 la Empresa ampliará la cobertura de la póliza a los casos de invalidez permanente absoluta, reconocida por la Seguridad Social, siendo el capital asegurado el mismo que para los casos de fallecimiento por causa natural.

Art. 19. *Salud laboral/igualdad de oportunidades.*—La Dirección de la Empresa consciente de la importancia de los temas que afectan a la salud laboral y seguridad de los trabajadores/as y siguiendo con su política favorecedora de esta materia, acuerda con la representación social la creación de una Comisión, integrada por representantes de los trabajadores/as y de la Empresa, que tendrá como competencia el estudio y propuesta a la Dirección de los planes y programas que puedan llevarse a cabo en materia de prevención de riesgos en la Empresa y de cuantas medidas estimen necesarias en este tema.

Igualmente dicha Comisión estudiará los programas y medidas que sigan fomentando, como en la actualidad la Empresa viene realizando, la igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as de la Empresa, en línea con el marco legislativo y constitucional de protección de la no discriminación en el ámbito laboral.

Art. 20. *Horas sindicales.*—Se acuerda a nivel nacional la creación de una bolsa de horas, en número de 120 mensualidades para cada uno de los sindicatos más representativos en la Empresa (CC.OO. y UGT).

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

Independientemente de lo anterior, se mantienen las 40 horas/mensuales para los miembros del Comité de Empresa y las 15 horas/mes para los Delegados de Personal.

Art. 21. *Disposición final.*—Se mantienen vigentes los derechos y obligaciones de los empleados/as de Wagons-Lits Viajes, en aquellos aspectos no contemplados y que no se opongan a lo pactado en este Convenio, provenientes de los anteriores Convenios aplicables a este personal de la Sociedad escindida «Compañía Internacional de Coches-Camas y Turismo, Sociedad Anónima», hasta tanto dichas normas se refundan en un próximo texto de Convenio.