

Nivel	Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Número de días			Total año			
				Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Total año
4	2.901	1.692	700	455	308	223	1.319.955	521.136	156.100	1.997.191
5	2.700	1.560	700	455	308	223	1.228.500	480.480	156.100	1.865.080
6	2.545	994	700	455	308	223	1.157.975	306.152	156.100	1.620.227

Personal mensual

Nivel	Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Número de pagas			Total año			
				Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Salario base	Plus puesto	Plus transporte	Total año
1	111.300	45.094	13.008	15	15	12	1.669.500	676.410	156.096	2.502.006
2	107.700	36.902	13.008	15	15	12	1.615.500	553.530	156.096	2.325.126
3	91.000	35.995	13.008	15	15	12	1.365.000	539.925	156.096	2.061.021
4	88.000	34.740	13.008	15	15	12	1.320.000	521.100	156.096	1.997.196
5	81.900	32.032	13.008	15	15	12	1.228.500	480.480	156.096	1.865.076
6	77.200	20.409	13.008	15	15	12	1.158.000	306.135	156.096	1.620.231

Clasificación categorías «Aricemex, Sociedad Anónima»

Nivel	Categoría
1	Encargado Aridos. Encargado Mantenimiento. Encargado Transportes. Jefe Laboratorio. Jefe de Ventas.
2	Jefe Equipo Aridos. Delegado Comercial. Jefe Equipo de Transportes y Bombeo.
3	Operador Aridos. Laborante (control calidad). Especialista de Mantenimiento. Oficial primera. Conductor. Administrativo nivel 1. Oficial primera.
4	Palista Aridos. Ayudante de Control y Calidad. Ayudante Mantenimiento. Oficiales segunda. Comercial. Administrativo nivel 2. Oficial segunda.
5	Ayudante Aridos.
6	Peón Aridos.

TEXTO III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «WAGONS-LITS VIAJES, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL**CAPITULO I****Ambito de aplicación****Artículo 1. Ambito 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.

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio afecta obligatoriamente 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.

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

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 1995.

Será condición indispensable para la aplicación de las mejoras que introduce estar al servicio de la empresa en la fecha de su firma, no siendo aplicable esta condición a aquellos empleados/as que hubieran causado baja por jubilación o fallecimiento durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1995 y la firma del Convenio.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio deberá llevarse a cabo con un mes 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.

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

Como norma general, las mejoras salariales introducidas en el presente Convenio no serán absorbibles ni compensables. Por excepción, se pacta

1060

RESOLUCION de 21 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima» (número Código: 9008442), que fue suscrito con fecha 6 de noviembre de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercéntricos, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 21 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

que la empresa podrá llevar a cabo dicha absorción, que afectará exclusivamente al complemento personal, en los siguientes supuestos:

Para el personal cuyos emolumentos superen la cifra de 3.650.000 pesetas brutas globales para el año 1995.

Para el personal que no supere la cifra de 3.650.000 pesetas brutas globales la empresa podrá aplicarla, excepcionalmente durante la vigencia de este Convenio, cuando existan razones objetivas individualizadas, exclusivamente de índole de rendimiento laboral y previa comunicación motivada al Comité Intercentros. En ningún caso, esta decisión podrá afectar a más del 1 por 100 de la plantilla de la empresa.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO IV

Grupos profesionales

Artículo 7. Principios generales.

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

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

Se entiende por polivalencia de funciones la posibilidad que se estima existente en cada trabajador adscrito a un grupo de responsabilidad determinado de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen un tratamiento discriminatorio o vejatorio por parte de la empresa.

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

Artículo 8. Definición.

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

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

Artículo 9. Grupos profesionales.

Se establecen cuatro grupos profesionales:

- Grupo I: Mandos superiores.
- Grupo II: Mandos medios.
- Grupo III: Técnicos A.
- Grupo IV: Técnicos B.

Grupo I: Mandos superiores.

Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo unas aptitudes 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 las funciones de los distintos grados no supondrá por sí misma el derecho a reclamar diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

Grupo II: Mandos medios.

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

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

Grupo III: Técnicos A.

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

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

Grupo IV: Técnicos B.

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

Dada la homogeneidad de funciones dentro del grupo, la asunción de las funciones de los distintos grados 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.

Artículo 10. Asignación de los grados personales a los grupos profesionales y a los grupos de cotización a la Seguridad Social.

1. Los grados personales se integran en los siguientes grupos profesionales:

Grupos	Grados personales
Grupo I: Mandos superiores	1. Mando superior primera. 2. Mando superior segunda.
Grupo II: Mandos medios	1. Mando medio primera. 2. Mando medio segunda. 3. Mando medio tercera.
Grupo III: Técnicos A	1. Técnico superior primera. 2. Técnico superior segunda. 3. Técnico superior tercera. 4. Técnico medio.
Grupo IV: Técnicos B	1. Técnico Especialista. 2. Auxiliar.

2. Los grados personales se incluyen en los grupos de cotización que a continuación se expresan:

Grados personales	Grupos de cotización a la Seguridad Social
Auxiliar	6
Técnico especialista	5
Técnico medio	5
Técnico superior tercera	4
Técnico superior segunda	4

Grados personales	Grupos de cotización a la Seguridad Social
Técnico superior primera	4
Mando medio tercera	3
Mando medio segunda	3
Mando medio primera	3
Mando superior segunda	2
Mando superior primera	1

CAPITULO V

Contrataciones y ascensos

Artículo 11.1 *Las modalidades de contratación.*

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

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

Artículo 11.2 *Contrataciones.*

Se establece con carácter general una preferencia a favor de los trabajadores/as de la empresa para ocupar las vacantes que se produzcan en los niveles superiores a aquel en que estén adscritos o bien para ocupar las vacantes del mismo nivel a las que el interesado quiera optar. A estos efectos, la empresa realizará convocatorias internas para cubrir puestos vacantes a partir del grupo profesional III, grado 3 (Técnico superior de tercera), en adelante. La empresa informará a la representación social de los criterios de selección que se vayan a aplicar, así como también le dará una información periódica de los ascensos que se hayan efectuado.

Artículo 11.3 *Evaluaciones.*

La empresa, sin renuncia a los derechos legales que le corresponden en materia de contratación laboral, establecerá una evaluación orientativa al personal de nuevo ingreso temporal de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», a los doce meses de su trabajo efectivo. Aquellos empleados que no hubieran superado, total o parcialmente, alguna o algunas de las materias técnicas objeto de la evaluación orientativa se les dará una nueva oportunidad para realizar otra prueba sobre las materias técnicas no superadas antes de la terminación de su contrato temporal. No obstante lo anterior, siempre el Director de Unidad y el Delegado de Zona harán una valoración de aptitudes y actitudes, que será contrastada por la División de Recursos Humanos antes de tomar la empresa la decisión definitiva.

Artículo 12. *Ascensos.*

Las promociones en la empresa tendrán lugar por medio del siguiente sistema:

1. Libre decisión de la empresa.

Este sistema regirá para ocupar los puestos comprendidos desde el grupo profesional III, Técnicos A, grado personal 1 (Técnico superior primera), hasta el grupo profesional I.

En este sistema, la empresa apreciará libremente los méritos aducidos, si, en su caso, decidiese cubrirlos mediante un sistema de concurso.

2. Exámenes.

Este sistema será válido para ascender desde el grupo profesional IV hasta el grupo profesional III, en todos sus grados, siempre que a la fecha del examen el empleado/a lleve trabajando más de seis meses en la empresa.

Estos exámenes constarán de tres grandes apartados:

Conocimientos culturales.

Conocimientos práctico-técnicos en base al trabajo a realizar.

Valoración del Jefe del centro de trabajo.

En cualquier caso siempre tendrá mayor puntuación el apartado segundo.

El Tribunal que juzgue estos exámenes estará integrado por representantes del personal y por representantes de la dirección, así como, si fuese necesario, por personal especializado.

Como regla general y salvo casos excepcionales, los ascensos tendrán lugar al grupo o grado inmediatamente superior.

Se procurará, en la medida de lo posible, que los exámenes tengan relación con lo explicado en los diferentes cursos de formación que se puedan desarrollar.

La convocatoria de exámenes se efectuará cada año con una antelación de treinta a cuarenta y cinco días a la fecha de su celebración, que tendrá lugar antes del 15 de diciembre. Los efectos económicos para el personal que supere las pruebas correspondientes se aplicarán a partir del 1 de enero siguiente.

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 cada año.

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.

En la realización de la prueba cultural pueden quedar exentos los Bachilleres Superiores, los poseedores del título de Formación Profesional II y los de acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años. Si es así, la calificación que se les aplicará será de 7,5 puntos. Si con el fin de mejorar esta puntuación se presentaren a dicha prueba, no serán respetados esos 7,5 puntos, sino que se aplicará lo que resulte de su ejercicio (entre cero y 15 puntos).

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 manual, 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 Técnicos A, grados primero, segundo y tercero, siendo optativo para mejorar calificaciones el francés y/o alemán.

Para el grupo profesional de Técnicos B, en todos sus grados, y grupo profesional de Técnicos A, grado cuarto, serán optativos los idiomas inglés, francés y/o alemán.

Cuando por razones justificadas algún empleado/a no pudiera presentarse a la convocatoria que con la antelación pactada se celebre, podrá presentarse a una nueva, que tendrá lugar en el plazo máximo de un mes. El personal que se encuentre en dicha situación tendrá que aportar un justificante explicativo de las razones de causa mayor que le han impedido su asistencia al examen.

Las puntuaciones máximas para cada prueba y grupo profesional son las siguientes:

Materias	Grupo profesional III	Grupo profesional IV
	Puntos	Puntos
Cultura general	15	15
Parte técnica	30	30
Idioma inglés	25	No obligatorio
Apreciación Director Unidad	10	10
Totales	80	55
Idiomas optativos con una bonificación máxima de 5 puntos por idioma.	Francés y/o alemán	Inglés, francés y/o alemán

Los tipos de exámenes a realizar serán los siguientes:

Emisor.

Receptivo.

Secret./Taquim.

C.P.E.

D.A.F.

CTA/UTR/Admón.

Panorama.

Interservicios.

3. Permanencia.

Este sistema regirá para los empleados/as encuadrados en el grupo profesional de Técnico B.

La promoción para ascender al grado personal de Técnico especialista o al grado personal de técnico medio tendrá en cuenta el tiempo de permanencia en su grado personal, así como los cursos de formación que

relacionados con la actividad y convocados por la empresa o terceros haya asistido con resultado satisfactorio. La falta de convocatoria de estos cursos o de la correspondiente citación al trabajador a los mismos por la empresa no podrá perjudicar los derechos reconocidos en este capítulo, a menos que medie culpa o responsabilidad del propio empleado.

Los supuestos de promoción por permanencia en la empresa se concretará en los siguientes:

1.º Los empleados/as que ingresen a través de un contrato en prácticas consolidarán el grado personal de Técnico especialista una vez terminado y superado dicho período formativo. Para acceder al grado de Técnico medio habrá de desempeñar el grado de Especialista durante tres años.

2.º Los empleados contratados como Técnicos especialistas accederán al grado de Técnico medio por el desempeño de aquel grado durante cuatro años.

Por excepción, durante el año 1995, accederán al grado de Técnico medio todos aquellos empleados/as que provenientes de las anteriores disposiciones en materia de ascensos cumplieren las condiciones allí contempladas para adquirir el grado de Técnico medio.

3.º Los empleados/as contratados con un contrato de aprendizaje consolidarán el grado de Auxiliar una vez transcurrido y superado dicho período formativo. Para acceder al grado superior de Técnico especialista deberá permanecer en el de Auxiliar por un período de tres años. La obtención del grado superior de Técnico medio exigirá la permanencia de dos años más en la condición de técnico especialista.

4.º Los empleados/as contratados como Auxiliares promocionarán al grado de Técnico especialista transcurrido un período de tres años en aquel grado. Para acceder al grado de Técnico medio se exigirá dos años más como Técnico especialista.

Artículo 13. *Contrato en prácticas y de aprendizaje.*

Conforme a lo regulado en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, la empresa podrá contratar empleados en prácticas o en aprendizaje en los términos legalmente contemplados, salvo en los aspectos que a continuación se indican:

Los empleados contratados en prácticas ingresarán en su calidad de Técnico especialista en prácticas, siendo su salario del 87 y del 93 por 100 del correspondiente al grupo profesional IV, grado personal primero (Técnico especialista), durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Los empleados contratados en aprendizaje ingresarán en su calidad de Aprendiz de Auxiliar, siendo su salario del 85, 90 y 95 por 100 del correspondiente al grupo profesional IV, grado personal segundo (Auxiliar), durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la retribución que le sirve de referencia.

Los empleados señalados que puedan adquirir la condición de fijo de plantilla a la finalización de las prácticas o del aprendizaje consolidarán el grado personal de Técnico especialista y Auxiliar, respectivamente.

Las comisiones variables que pudieran corresponder a los trabajadores/as con los contratos formativos aquí previstos se devengarán en los mismos porcentajes antes señalados, teniendo en cuenta las condiciones de reparto establecidos en cada centro.

Artículo 14. *Período de prueba.*

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

1. Para los empleados/as contratados para los grupos I y II (Mandos superiores y Mandos medios) dicho período de prueba tendrá una duración máxima de doce meses.

2. Para los empleados/as contratados en los restantes grupos dicho período de prueba tendrá una duración máxima de seis meses.

3. No obstante, en razón de las características de los puestos de trabajo o a las peculiaridades de las personas a contratar, la empresa, oída la representación de los trabajadores, en la persona que éstos deleguen, podrá establecer un período de prueba de una duración máxima de dos años. En estos supuestos, sin perjuicio de la libre facultad de desistimiento de ambas partes durante el período fijado, la extinción habrá de preavisarse a la otra parte con una antelación mínima de quince días, reconociéndose el derecho a una compensación económica de quince días por año de servicio, prorrateándose en función del período de tiempo efectivamente trabajado, si el desistimiento es invocado por la empresa.

4. Los períodos de prueba aquí señalados no se interrumpirán en los casos de suspensión del contrato de trabajo.

5. Las condiciones aquí establecidas extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en Convenios sucesivos.

CAPITULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada y horario.*

1. Jornada laboral:

a) Se reconoce a todos los empleados pertenecientes a «Wagons-Lits-Viajes, Sociedad Anónima», el cómputo de cuatrocientas cuarenta y cuatro horas de trabajo ordinario en un ciclo de doce semanas, que equivale a una media de treinta y siete horas semanales de trabajo.

b) En cuanto a los sábados, se trabajará en jornada de mañana, con una duración de cuatro horas, y la realización de las mismas se hará en base a turnos según el número de efectivos de cada unidad, atendiendo a los siguientes criterios:

Las unidades cuyas plantillas tengan un número de efectivos de seis o más librarán tres de cada cuatro sábados y las que tengan un número de cinco o menos efectivos librarán dos de cada tres sábados.

No obstante lo anterior, en el caso de que el número de los efectivos de una unidad no permita asegurar la prestación de las guardias, los sábados se librarán de forma alterna.

c) En cualquier caso, dentro del ciclo de doce semanas, en cada uno de los días laborables de jornada completa (lunes a viernes, ambos incluidos), se debe recuperar doce minutos diariamente, que corresponde a la parte proporcional de sábados librados, con la excepción fijada en el último párrafo del apartado 1, d).

d) En los supuestos establecidos en el segundo párrafo del apartado 1, b), y con el fin de completar la diferencia de horas trabajadas dentro de ciclos de doce semanas, se compensarán de la siguiente manera:

En las unidades en las que se establezca la libranza de dos sábados de cada tres tendrán derecho a librar compensatoriamente las tres últimas horas del día laborable anterior a uno de los sábados libres de cada doce semanas.

En las unidades que por razones de imposibilidad no puedan disfrutar de los supuestos anteriores, y tengan que librar los sábados de una forma alterna, tendrán derecho a librar compensatoriamente las tres últimas horas del día laborable anterior a un sábado libre cada cuatro semanas.

En los supuestos contemplados en los dos párrafos precedentes de este mismo apartado no se recuperará en la semana correspondiente a las libranzas compensatorias indicadas los doce minutos diarios en concepto de recuperación de los sábados librados.

e) Con carácter general se respetará la organización de las guardias de los sábados que se establece en los apartados anteriores. Si por causas excepcionales se alterase el turno de libranza de algún empleado (vacaciones, enfermedad, viajes, etc.), el Director de la Unidad, en principio de mutuo acuerdo con los empleados de la misma, efectuará los cambios necesarios para garantizar la guardia mínima y la recuperación posterior por parte de los mismos.

f) Se reconoce expresamente el derecho recogido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores sobre adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como también cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. Horario límite de actividad laboral:

a) Los horarios límite de actividad laboral de carácter general en todas las unidades serán de ocho a diecinueve treinta horas, de lunes a viernes (salvo los sábados, que será de ocho a trece treinta horas, trabajándose las cuatro horas de forma continuada).

b) Por excepción al apartado 2, a), se respetarán los horarios de verano (desde 1 de junio a 30 de septiembre) que vienen disfrutando desde hace años las unidades ubicadas en las localidades de Sevilla, Córdoba, Granada, Málaga, Jerez, Cartagena, Alicante, Palma de Mallorca e Ibiza, en las que el límite vespertino de actividad laboral queda fijado a las veinte horas.

c) Cualquier otro horario de actividad laboral que pudiera sobrepasar en el futuro el límite señalado en el apartado 2, a), y b), debido a unidades de nueva creación, tales como «Servicio veinticuatro horas», en grandes superficies, etc., así como aquellas unidades que por razones justificadas de carácter comercial y gestión empresarial pudieran ser reestructuradas

y que exijan otra organización de trabajo, se realizará con plantilla de empleados que voluntariamente acepten las condiciones que se pacten individualmente por escrito o con personal de nuevo ingreso, sin rebasar en cualquiera de los casos la jornada laboral pactada para el resto de la plantilla.

d) La dirección de la empresa podrá adoptar las medidas de control de permanencia y horario (relojes, hojas de firma, etc.) que estime convenientes, para lo cual establecerá el correspondiente procedimiento (cumplimentación y control de documentos, partes de incidencias, etc.), permitiendo al trabajador mensualmente, y siempre que sea de una forma excepcional, un máximo de cinco retrasos de hasta diez minutos diarios en jornada continuada y diez retrasos de hasta diez minutos en jornada partida, tiempo este que tiene que ser recuperado en el mismo día en que se produzca dicho retraso.

3. Horarios de apertura y cierre al público:

a) Independientemente de la jornada laboral, de los horarios límites de actividad laboral y de los turnos de trabajo que se implanten con carácter general, el horario de apertura y cierre de las unidades minoristas abiertas al público, así como el de las mayoristas (Panorama, Intervuelos, etc.), será con carácter general durante todo el año el siguiente:

Días laborables (excepto sábados):

Mañanas: De nueve a trece treinta horas.

Tardes: De dieciséis treinta a diecinueve treinta horas.

Sábados:

Mañanas: De nueve treinta a trece treinta horas.

No obstante el párrafo anterior, se respetarán los horarios de verano (desde 1 de junio a 30 de septiembre) que desde hace años disfrutaban las unidades ubicadas en las localidades de Sevilla, Córdoba, Granada, Málaga, Jerez, Cartagena, Alicante, Palma de Mallorca e Ibiza, en las que el horario de cierre vespertino queda fijado a las veinte horas.

b) Las centrales especializadas (de empresas y de grupos), así como la Dirección Central y Delegaciones, al no tener apertura directa al público, su hora de cierre será a las diecinueve horas.

c) La unidad denominada C.P.E., que desarrolla tradicionalmente un horario especial con respecto a los demás centros de trabajo, mantendrá en el futuro su carácter excepcional y seguirá realizando dicho horario.

d) Cualquier otro horario de apertura y cierre que deba sobrepasar en el futuro los límites señalados en los apartados 3, a), b) y c), debido a unidades de nueva creación, tales como «Servicio veinticuatro horas», en grandes superficies, etc., así como aquellas unidades que por razones justificadas de carácter comercial y gestión empresarial pudieran ser reestructuradas y que exijan otra organización de trabajo, se realizará con plantilla de empleados que voluntariamente acepten las condiciones que se pacten individualmente por escrito o con personal de nuevo ingreso, sin rebasar en cualquiera de los casos la jornada laboral pactada para el resto de la plantilla.

4. Turnos de trabajo:

a) Los turnos de trabajo regulares (de lunes a viernes) para cubrir las diferentes actividades en cada unidad se establecerán a propuesta del Director de la misma, previa consulta con sus empleados, en base a las posibilidades operativas de la propia unidad y al número de sus efectivos, con la conformidad del Delegado de Zona y la aprobación de la dirección central, la cual establecerá el procedimiento correspondiente, así como los diferentes calendarios laborales anuales.

b) Los turnos de trabajo regulares de carácter general podrán ser modificados en cada unidad hasta un máximo de dos veces al año, con un preaviso a los empleados afectados de al menos treinta días naturales.

c) No obstante los apartados 4, a) y b), el Director de la Unidad tendrá capacidad para alterar los turnos aprobados por la dirección central, sin consultar con ningún estamento superior, sólo en caso excepcional y de emergencia manifiesta (enfermedad, ausencias, circunstancias coyunturales, etc.), con el fin de cubrir todos los servicios y garantizar la calidad de los mismos.

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

e) El máximo de empleados para realizar el último turno cuya salida coincida con el cierre vespertino, es decir, las diecinueve treinta horas, o las veinte horas, según el apartado 3, a), será:

1) En las unidades pequeñas (hasta cinco efectivos, incluido el Director): Hasta dos empleados.

2) En las unidades medianas y grandes (hasta 17 efectivos, incluido el Director): Hasta tres empleados.

3) En las unidades «maxi» (con 18 efectivos o más, incluido el Director): Hasta cuatro empleados.

Nota: Esta clasificación de unidades se realiza exclusivamente a estos efectos concretos.

f) Los empleados que formasen parte de la plantilla de la empresa al 13 de julio de 1990, cuando tengan que realizar el último turno de trabajo en las unidades minoristas abiertas al público, así como en las mayoristas (Panorama, Intervuelos, etc.), cuya salida coincida con el cierre vespertino, es decir, las diecinueve treinta horas, o las veinte horas, según el apartado 3, a), percibirán como reembolso excepcional de gastos de transporte la cantidad de 550 pesetas por cada día que efectivamente realicen dicho turno. La empresa establecerá el correspondiente procedimiento para el abono y control de dicho reembolso.

g) La designación de los empleados que deban desarrollar el último turno vespertino, según el apartado 4, e), lo efectuará periódicamente el Director de la Unidad, preferentemente entre los empleados que desarrollen el trabajo de gran público y posean acreditada experiencia, tratando que dicho reparto sea equitativo y que la calidad del servicio quede totalmente asegurada.

La empresa ha resuelto las dificultades habidas en algunas unidades de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», respecto a la recuperación diaria de los doce minutos de los sábados, solucionándolo en el sentido que su recuperación se efectuará dentro del horario de apertura y cierre establecido en cada unidad, salvo excepciones que se acuerden entre los empleados y el Director de la Unidad.

Artículo 16. Vacaciones.

a) Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa. El período anual de vacaciones podrá dividirse preferiblemente en dos, siempre que uno de ellos comprenda al menos catorce días naturales ininterrumpidos.

b) Adicionalmente al período antes mencionado, se disfrutarán tres días complementarios en temporada baja, que se fijarán de común acuerdo entre las fechas que coincidan con sábado, vísperas de fiesta o puente. La empresa podrá habilitar otras fechas distintas de las antes citadas. En todo caso, quedan excluidos los períodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa o aquellos otros que por razones productivas y organizativas puedan afectar al servicio.

c) El personal disfrutará sus vacaciones por años naturales y por su totalidad a partir del año siguiente al de su ingreso, disfrutándolas en éste, proporcionalmente, al tiempo trabajado durante el mismo.

d) La empresa deberá establecer para cada centro de trabajo y/o departamento el calendario de vacaciones durante la segunda quincena del mes de diciembre de cada año, para determinar la época en que cada empleado/a tomará sus vacaciones en el año siguiente, cuidando de que los servicios queden cubiertos y atendiendo las peticiones del personal, que en caso de incompatibilidad se resolverán en primer término por antigüedad y en segundo lugar mediante sorteo entre los solicitantes, en todo caso dentro de cada categoría y centro de trabajo. Durante la primera quincena del mes de diciembre, los empleados interesados en disfrutar las vacaciones del año siguiente en una época determinada deberán solicitarlo por escrito al Jefe de Unidad en que trabajen.

Artículo 17. Libranzas.

a) Se establece para todos los empleados de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», un día de licencia retribuida por asuntos propios, que se autorizará siempre que no coincidan ausencias en el centro de trabajo que impidan el normal desarrollo del servicio, y que no podrá ser enlazado con las vacaciones ni en temporada alta.

b) Los trabajadores/as que disfruten sus vacaciones, al menos quince días en temporada baja, dispondrán de un día suplementario de libranza recuperable.

Iguamente, 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.

c) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán de libranza para todo el personal de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima».

d) El Sábado Santo se considera libranza para todos los trabajadores/as de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», a excepción del personal de las agencias y centrales receptoras que tengan que trabajar dicho día, en función de las guardias que se establezcan en dichos centros de trabajo. Los trabajadores/as afectados por dichas guardias podrán dejar de trabajar una jornada, que disfrutará en fecha anterior a los días festivos o puentes, a su elección.

e) Otros días de libranza: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

I. Quince días naturales en caso de matrimonio.

II. Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

III. Un día por traslado del domicilio habitual.

IV. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

V. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

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

Artículo 18. Horas extraordinarias estructurales.

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

Las que realice el personal de oficinas y de agencias de viajes por razón de pedidos o períodos punta de producción y ausencias imprevistas, así como todas aquellas que realice circunstancialmente por encima de la jornada efectiva de cada centro de trabajo, sin exceder de la jornada legal, por lo que no tienen el carácter de horas extraordinarias.

La anterior definición de horas estructurales viene dada por la imposibilidad de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley, y se ha llevado a cabo por las partes en base a lo establecido en la Orden de 1 de marzo de 1983 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), cotización adicional por percepciones derivadas de las horas extraordinarias, en cuyo artículo 1.º se definen las mismas.

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

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Horas extraordinarias estructurales: Se realizarán las que tengan tal carácter, de acuerdo con la definición anterior. Las horas estructurales que pudieran realizarse, previa autorización de la empresa y con los mecanismos de control establecidos, serán retribuidas económicamente o compensadas por un tiempo de descanso, a elección del trabajador/a, a razón de dos horas de descanso por cada hora realizada, en temporada baja, y siendo acumulables las horas a compensar. Las horas extraordinarias que sean retribuidas, el valor de las mismas es el que figura en la tabla que como anexo se acompaña al presente Convenio.

CAPITULO VII

Permisos sin sueldo, excedencias y permutas/traslados

Artículo 19. Permisos sin sueldo.

El personal de la empresa que lleve un mínimo de dos años a su servicio podrá pedir permiso sin sueldo por un plazo no inferior a quince días

naturales, ni superior a sesenta. A tal efecto, deberá dirigir la petición a la dirección de la empresa, a través del Jefe de su centro de trabajo, y aquélla lo concederá dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud, previo informe favorable de su Jefe inmediato, si a su juicio lo permiten las necesidades del servicio.

Artículo 20. Excedencias.

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

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

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

d) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) Se computará a efectos de antigüedad el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio de los empleados. Estos, una vez licenciados, tendrán derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaban al incorporarse a filas, siempre que lo ejerciten dentro de los dos meses siguientes a su licenciamiento, pero deberán avisar, siquiera con quince días, la fecha de su incorporación al trabajo a fin de que pueda comunicarse al que le hubiera suplido su cese, al menos con quince días de antelación.

Las peticiones de excedencia se cursarán por medio del Jefe del centro de trabajo a la Dirección de la empresa, y ésta deberá resolver en el plazo de un mes, a partir de su presentación.

Antes de expirar el plazo de duración de la excedencia voluntaria, el empleado/a vendrá obligado a solicitar su reingreso, perdiendo todo derecho al reingreso si no lo hiciera.

Artículo 21. Permutas y traslados.

Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el personal tuviera establecida, y podrá tener lugar por ascenso del interesado, cuando no existieren vacantes de la nueva categoría en su lugar de residencia, o bien a petición de los empleados/as, o, finalmente, por iniciativa de la dirección de la empresa, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Si el traslado fuese motivado por el ascenso del agente, le serán compensados los gastos de transporte.

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

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

En el traslado por necesidades del servicio, serán de cuenta de la empresa los gastos de transporte del empleado/a, cónyuge, hijos y padres que vivan en su compañía, así como del mobiliario, enseres y ropas de hogar, abonándose además a los cabezas de familia una indemnización equivalente a una mensualidad del salario base.

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

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

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

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

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

Artículo 22. *Desplazamientos temporales.*

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

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

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

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

CAPITULO VIII

Retribuciones

Artículo 23. *Conceptos salariales.*

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

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento personal.
- Gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre).
- Gratificaciones extraordinarias de Convenio (de marzo y septiembre).
- Comisiones variables.

El incremento general para el año 1995, excluidas comisiones, calculado sobre las retribuciones a 31 de diciembre de 1994, será el siguiente:

Mandos superiores y medios:

Salario base: 3,80 por 100.

Antigüedad: 3 por 100.

Complemento personal: 3 por 100.

Plus de transporte: 4,60 por 100.

Resto de personal:

Salario base: 4,40 por 100.

Antigüedad: 3 por 100.

Complemento personal: 4,30 por 100.

Plus de transporte: 4,60 por 100.

En el anexo al presente Convenio se incluyen las tablas de retribuciones de los diferentes grupos y grados personales para el año 1995.

Artículo 24. *Salario base.*

Es la retribución del trabajador/a fijado por unidad de tiempo. Las cantidades por dicho concepto son las que constan para cada grado personal en las tablas anexas al presente Convenio.

Artículo 25. *Antigüedad.*

El reconocimiento de la antigüedad en la empresa, se llevará a cabo mediante la asignación de bienes sin limitación y sin que el ascenso de los empleados/as lleve consigo la pérdida de la antigüedad adquirida en la categoría de origen.

El devengo del bienio se regirá por las siguientes normas:

Aquellos empleados/as que ingresen en el primer semestre de años par devengarán bienio a partir del 1 de enero del siguiente año par, y sucesivamente en los años pares.

Aquellos empleados/as que ingresen en el segundo semestre de año par devengarán bienio a partir de 1 de enero del segundo año impar a su incorporación, y sucesivamente en los años impares.

Aquellos empleados/as que ingresen en el primer semestre de año impar, devengarán bienio a partir del 1 de enero del siguiente año impar, y sucesivamente en los años impares.

Aquellos empleados/as que ingresen el segundo semestre de año impar, devengarán bienio a partir del 1 de enero del segundo año par a su incorporación, y sucesivamente en los años pares.

Ambas partes acuerdan la creación de una comisión que estudie, en línea con lo establecido en otros Convenios Colectivos, el cambio de un futuro concepto que sustituya al actual de antigüedad. Este estudio tendrá como base los siguientes criterios:

1.º Que no suponga una merma económica en el momento del cambio al nuevo concepto.

2.º Que al igual que los demás conceptos salariales, podrá ser objeto de incremento en la negociación colectiva.

Esta Comisión finalizará sus trabajos antes de la firma del próximo Convenio.

Artículo 26. *Complemento personal.*

Este concepto salarial incorpora las condiciones particulares que, a título individual disponen los trabajadores/as afectados por este Convenio.

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

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre).*

La constituye una mensualidad de retribución real de salario fijo (salario base, antigüedad y complemento personal en su caso), que se abonará el 30 de junio y el 20 de diciembre.

Esta gratificación extraordinaria se devengará por año completo al servicio de la empresa, prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado en aquellos trabajadores/as que hubieran ingresado o cesado durante el mismo.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias de Convenio (marzo y septiembre).*

La constituye una mensualidad de retribución real de salario fijo (salario base, antigüedad y complemento personal en su caso), que se abonará en la primera quincena del mes de marzo y el 30 de septiembre.

Estas gratificaciones se devengarán semestralmente dentro del año natural 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 el caso de baja o cese en la empresa será deducida la parte pagada y no trabajada de la liquidación de haberes que corresponda.

Artículo 29. Cuadro resumen de gratificaciones extraordinarias.

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

Denominación	Período tiempo	Carácter	Fecha abono
Paga Convenio marzo.	Desde 1 enero al 30 junio del mismo año.	Semestral.	Primera quincena de marzo.
Paga extra junio.	Desde 1 julio año anterior al 30 junio del mismo año.	Anual.	Conjuntamente con mensualidad de junio.
Paga Convenio septiembre.	Desde 1 julio al 31 diciembre del mismo año.	Semestral.	Conjuntamente con mensualidad de septiembre.
Paga extra diciembre.	Desde 1 enero al 31 diciembre del mismo año.	Anual.	20 de diciembre.

Artículo 30. Comisiones variables.

El personal que desarrolle su trabajo en unidades dedicadas a la emisión y venta directa, con excepción del Director de la unidad y de aquellos otros empleados/as que tengan establecido un sistema sustitutorio de remuneración, percibirán comisiones variables de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Primero: Las comisiones se asignarán globalmente al punto de venta, de conformidad con los porcentajes, sobre las ventas ingresadas, que se expresan a continuación:

- Avión: 1,92 por 1.000.
- Ferrocarril: 0,67 por 1.000.
- Navegación: 4,80 por 1.000.
- Programas CIWLT y terceros: 4,80 por 1.000.
- Hoteles: 2,70 por 1.000.
- Forfaits CIWLT: 4,80 por 1.000.
- Autos-excursiones inter: 4,80 por 1.000.
- Gastos intervención: 19,20 por 1.000.
- Aviones honorados: 1,54 por 1.000.
- Passages honorados: 3,10 por 1.000.
- Otros bonos honorados: 2,70 por 1.000.
- Seguros equipajes: 40,35 por 1.000.
- Seguros, diversos: 28,80 por 1.000.
- SLA: A establecer.

Segundo: El reparto del montante global de comisiones asignado al punto de venta, se hará, en función de los grupos y grados, por el sistema de puntuaciones siguiente:

- Personal con contratos formativos: Un punto.
- Personal encuadrado como Auxiliar: Dos puntos.
- Personal encuadrado como Técnico especialista: 2,50 puntos.
- Personal encuadrado como Técnico medio: 3,50 puntos.
- Personal encuadrado como Técnico superior de tercera: 4,10 puntos.
- Personal encuadrado como Técnico superior de segunda: 4,70 puntos.
- Personal encuadrado como Técnico superior de primera: 5,50 puntos.

El número de puntos mínimo, por los cuales se tiene que dividir la masa de comisiones para hallar el valor del punto, en cualquier caso será 10 (diez).

Tercero: La mecánica operativa será:

En el momento de conocer el montante global asignado de comisiones, se retirará un 5 por 100, que se ingresará en una cuenta especial, llamada cuenta «A», y cuyo importe se empleará exclusivamente en soportar los débitos por errores imputables a los empleados/as. El sobrante, al final del año se repartirá entre el personal de ese mismo centro de trabajo,

junto con las comisiones correspondientes al mes de diciembre, y de acuerdo con la puntuación establecida.

Se comprobará si los puntos totales de la Unidad, en función al personal existente y en base a las puntuaciones del párrafo segundo son o no menores de 10 puntos.

Si resultase menores de 10, se dividirá el importe de las comisiones, una vez deducido el 5 por 100 mencionado anteriormente, por 10, hallándose de esta forma el valor del punto. Si fuese superior se dividirá por la suma real.

A cada persona se le asignará como comisiones variables, en la hoja de trabajo, el valor hallado del punto por el número de puntos asignados a su nivel y grado en el párrafo segundo.

Con el diferencial de comisiones, si lo hubiera, no se efectuará ninguna clase de operación.

Cuarto: No obstante, lo anterior, cada Unidad, cuando supere la suma de 10 puntos, podrá modificar esta forma de reparto, aunque siempre después de deducir el 5 por 100, cuando fuese rechazada por dos tercios del personal y se proponga un sistema sustitutorio basado en un reparto de puntuación por categorías, que no sea discriminatorio y sea aceptado por dos tercios del personal. En aquellas Unidades que no alcancen los 10 puntos se aplicará necesariamente el reparto expuesto en el apartado tercero.

Quinto: Las comisiones se pagarán doce veces al año, junto con la mensualidad correspondiente y a los dos meses de su devengo.

Sexto: Ambas partes acuerdan la constitución de una comisión que estudie un nuevo sistema de incentivo que sustituya al actual de comisiones variables, regulado en este artículo. Esta Comisión finalizará sus trabajos antes de la firma del próximo Convenio.

Artículo 31. Dietas y plus de transporte.

1. Dietas:

La dieta diaria por desplazamiento se fija en la cantidad de 5.408 pesetas, que incluye desayuno, comida y cena, asumiendo la empresa el alojamiento.

Se excluye de este acuerdo otros tipos de dietas que continúan manteniéndose.

2. Plus de transporte:

Este plus cuya cuantía mensual en 1995 es la que figura más adelante, se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias, ni en las pagas de marzo ni en las de septiembre. Los citados importes no tendrán la consideración legal de salario y, por tanto no formarán parte de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, pero sí formarán parte de la masa global y serán objeto de negociación en Convenios sucesivos, junto con los conceptos salariales, si las partes así lo acuerdan.

Grados personales	Pesetas mensuales (* 12)
Mando superior primera	15.772
Mando superior segunda	15.772
Medio medio primera	15.772
Mando medio segunda	15.772
Mando medio tercera	15.595
Técnico superior primera	12.658
Técnico superior segunda	12.329
Técnico superior tercera	11.306
Técnico medio	8.366
Técnico especialista	8.194
Auxiliar	8.194

Artículo 32. Lugar y fecha de pago y recibo de salarios.

El pago de los salarios se realizará por transferencia bancaria al banco y cuenta designado por el interesado.

El pago de los salarios se efectuará mensualmente, abonándose los mismos en una sola vez entre el 25 del mes en que se contraiga y el 5 del mes siguiente.

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

CAPITULO IX

Beneficios sociales

Artículo 33. *Jubilación.*

1. Se mantiene la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años. La empresa admitirá la solicitud de jubilación del personal que lo desee a los sesenta y cuatro años cumplidos y antes de alcanzar los sesenta y cinco, en los términos previstos en la legislación vigente, obligándose a sustituir simultáneamente a cada trabajador/a a quien sustituya, para que disfrute de las prestaciones máximas de la Seguridad Social.

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

2. El personal que pase a la jubilación por cumplir la edad de sesenta y cinco o sesenta y cuatro años, según lo previsto en el punto anterior, percibirá de la empresa una indemnización equivalente al 6,60 por 100 a los sesenta y cinco años, y del 8 por 100 a los sesenta y cuatro años, del importe de una paga, calculada dividiendo los salarios de los doce meses naturales anteriores a la fecha de jubilación por dieciséis, es decir, por el número de pagas aplicables en la empresa, por cada año de antigüedad y fracción que corresponda a la fecha en que se produzca la jubilación. Se entiende por salario todas las percepciones, a excepción de las correspondientes compensaciones de gastos. En ningún caso la citada indemnización será inferior a 132.000 pesetas. Esta indemnización se entiende bruta, estando sujeta a las retenciones fiscales que procedan.

Artículo 34. *Ayuda para idiomas.*

La ayuda para el estudio de idiomas extranjeros 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.

Artículo 35. *Premio de permanencia.*

El personal que lleve veinticinco o treinta y cinco años al servicio de la empresa se le abonarán con carácter único las cantidades que se fijan en el anexo número 3 del Convenio.

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

Artículo 36. *Becas escolares.*

Se fija en 72 el número de becas escolares por un importe unitario de 11.085 pesetas brutas. Las ayudas se distribuirán en dos apartados, la mitad en función del nivel salarial, calculado sobre una jornada en cómputo anual, y la otra mitad en función de las calificaciones más altas en los estudios a partir de 6.º de Educación General Básica, Bachillerato Unificado y Polivalente, Formación Profesional o titulaciones oficiales similares a éstas.

Artículo 37. *Ayuda para hijos con minusvalía.*

Los empleados/as que tengan a su cargo algún hijo con disminución física o psíquica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, percibirán la cantidad de 91.204 pesetas brutas anuales por cada hijo/a en estas circunstancias.

Artículo 38. *Préstamos de vivienda.*

Se concederá 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 997.360 pesetas.

La amortización se efectuará en un máximo de 48 mensualidades a descontar de la nómina de salarios teniendo un interés de un 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 adeudadas. El importe de esta póliza correrá a cargo, a partes iguales, entre

la empresa y el solicitante. Además, el beneficiario firmará un escrito de reconocimiento de deuda por la cantidad cedida.

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

Artículo 39. *Seguro colectivo de vida, accidente o invalidez.*

La empresa tiene concertada una póliza de seguro de vida que garantiza en caso de fallecimiento en activo un capital en función de la categoría laboral del empleado/a, a percibir por los beneficiarios designados al efecto.

Los capitales asegurados para 1995 son los que constan en anexo al presente Convenio.

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

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

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

Artículo 40. *Enfermedad común y accidente no laboral.*

La empresa complementará solamente las situaciones en las que la Seguridad Social reconoce a los trabajadores/as la baja y prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, de acuerdo con los siguientes criterios:

Se garantiza hasta un 90 por 100 de los salarios fijos del mes anterior, durante los tres primeros días de la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

A partir del cuarto día y hasta el veinte día el complemento por dichos conceptos será del 75 por 100, siempre que la cuantía de las prestaciones que por incapacidad temporal abona la Seguridad Social sea inferior a este porcentaje.

Desde el veintinueve día y hasta el séptimo mes incluido, dicho complemento será del 90 por 100 de los salarios fijos del mes anterior a la baja, siempre que la cuantía de la prestación que por este concepto abona la Seguridad Social sea inferior a este porcentaje, quedando por tanto excluidos de abono, a partir del séptimo mes de la baja, las gratificaciones extraordinarias o de Convenio establecidas.

En el caso de que las prestaciones de la Seguridad Social por este concepto sufriesen variaciones, éstos complementos abonados por la empresa, operarían la reducción oportuna en la misma cuantía de forma automática.

Artículo 41. *Accidente de trabajo y maternidad.*

1. En caso de accidente de trabajo así reconocido, la empresa garantiza la percepción del 100 por 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.

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

En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo por fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas, y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo por su salud.

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

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

Artículo 42. *Facilidades de circulación en RENFE.*

Los trabajadores con más de tres años de servicio, tendrán para ellos/as, sus cónyuges o pareja de hecho que acrediten oficialmente la convivencia habitual por más de un año, así como para sus hijos que convivan con él/ella menores de veintiséis años, salvo que padezcan algún tipo de minusvalía, en cuyo caso no existirá límite de edad, bonificaciones en los billetes de RENFE, o entidad que en el futuro pudiera sustituirla, en la forma y manera que se señala en el siguiente cuadro.

Categoría	Billete ferrocarril	N.º viajes	Camas	N.º viajes año
M. superior.				
M. medio primera.	100 %	Ilimitados.	100 %	Ilimitados.
Titular.	100 %	Ilimitados.	100 %	Tres.
Cóny./hijos.			50 %	Dos.
M. medios.				
Segunda y tercera.	75 %	Cinco.		
Titular.	75 %	Cinco.	100 %	Ilimitados.
Cóny./hijos.			100 %	Uno.
Técnicos A.				
Titular.	75 % (1.ª o 2.ª)	Cinco.	0 %	Cero.
Cóny./hijos.	75 % (1.ª o 2.ª)	Cinco.	0 %	Cero.
Técnicos B.				
Titular.	75 % (2.ª)	Cinco.	0 %	Cero.
Cóny./hijos.	75 % (2.ª)	Cinco.	0 %	Cero.

Estas bonificaciones se aplicarán igualmente sobre los suplementos de Talgo, exceso de velocidad y litera, en igual número de viajes y límites que para billetes de ferrocarril figurán en el cuadro anterior.

Artículo 43. *Comedores colectivos.*

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

Artículo 44. *Anticipos.*

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

Salvo casos excepcionales, debidamente justificados, ningún empleado/a podrá solicitar anticipos por cantidades superiores a las que representen dos doceavas partes del salario global anual, ni pedir un nuevo anticipo mientras tenga otro pendiente de liquidación. El reintegro de cada anticipo deberá hacerse dividiendo su importe en doce plazos iguales, que se deducirán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos siguientes a aquel en que perciba la cantidad anticipada. En caso de cese al servicio activo de la empresa, el empleado/a que tuviera la totalidad o parte de un anticipo pendiente de reembolso, deberá devolverlo en su totalidad.

Artículo 45. *Colonia de vacaciones.*

La empresa tomará las medidas necesarias con el fin de garantizar el disfrute de las vacaciones en régimen de colonias en los meses estivales, a los hijos de los empleados de Wagons-Lits Viajes, con edades comprendidas entre cinco y dieciséis años de forma totalmente gratuita, tanto en el transporte como en el alojamiento, manutención, lavado de ropa, etcétera, tal como se ha venido realizando tradicionalmente. Teniendo en cuenta el número limitado de plazas, la adjudicación de las mismas se efectuará por riguroso orden de llegada de la correspondiente solicitud.

Artículo 46. *Gastos funerarios e indemnización por fallecimiento.*

Cuando un empleado/a que lleve al menos un año de servicio fallezca en situación de activo, la empresa abonará a sus familiares, para gastos funerarios, una cantidad equivalente a tres mensualidades del salario base. Además percibirán una indemnización por fallecimiento de 4.000 pesetas.

Artículo 47. *Economato.*

Como en la actualidad viene sucediendo, la empresa procurará concertar con mayoristas o grandes superficies, el acceso de los empleados de «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima», a sus instalaciones para efectuar sus compras.

Artículo 48. *Colegio de huérfanos ferroviarios.*

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

CAPITULO X

Premios, faltas y sanciones

Artículo 49. *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 50. *Facultades de la empresa.*

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

Artículo 51. *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 por la dirección de la empresa en el uso de sus facultades directivas, así como también el incumplimiento por parte de los empleados/as de las obligaciones que les corresponde en el desempeño de sus funciones.

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

Artículo 52. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

Las de puntualidad, a partir del límite establecido en el artículo 15.2, d), siempre que no excedan de una hora ni de tres veces al mes.

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

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

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

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

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

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

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

Trato inadecuado con los compañeros de trabajo.

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

No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

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

Permanecer en lugares que ofrezcan peligro dentro de los centros de trabajo, en momentos que no sea necesario.

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

Artículo 53. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

Realización de trabajos ajenos a la empresa durante la jornada.

Ofensas verbales o amenazas a compañeros, superiores o subordinados.

Encubrir al autor o autores de una falta grave.

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

Quebrar o violar secretos profesionales, en perjuicio de la empresa.

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

Cualquier falta de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

La reiteración en las faltas leves.

Artículo 54. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

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

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

Reiteración en el abandono injustificado del servicio.

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

Violación del secreto de la correspondencia e documentos reservados de la empresa.

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

Riñas frecuentes e injustificadas con los compañeros de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las reiteración en las faltas graves.

Artículo 55. *Sanciones.*

Las sanciones aplicables, según la naturaleza de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación privada.

Carta de advertencia.

Carta de censura.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a tres meses.

Despido.

Artículo 56. *Abuso de autoridad.*

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

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

Artículo 57. *Prescripción de las faltas.*

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

Artículo 58. *Cancelación de sanciones.*

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

Una vez transcurrido los plazos de cancelación señalados en el apartado anterior, la sanción perderá su vigencia y no podrá ser utilizada en el futuro, a efectos de reincidencia.

Artículo 59. *Notificación de las sanciones.*

La dirección de la empresa, a través del Jefe del centro de trabajo correspondiente, notificará las sanciones a los interesados, verbalmente o por escrito, cuando se trate de faltas leves o graves.

Cuando se trate de faltas muy graves, se notificará, en todo caso, la sanción por escrito y, si ésta fuera la de despido, deberán cumplirse en la notificación los requisitos exigidos en la legislación vigente, dando copia de dicha notificación al Comité de Empresa.

CAPITULO XI

Comités de Empresa, Delegados de Personal y Sindicatos

Artículo 60. *Comité Intercentro.*

Se crea por este Convenio un Comité Intercentro, cuyo número máximo será de nueve miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro. En la constitución del Comité Intercentro se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos y grupos de trabajadores, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las facultades de dicho Comité Intercentro serán las que contempla el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, referidas con carácter general a la totalidad de la empresa. Asimismo, se considerará interlocutor válido frente a la empresa en aquellos asuntos individuales o colectivos en los que hayan recibido la delegación expresa de los Comités de Centro,

Delegados de Personal y de aquellos trabajadores/as que soliciten su intervención.

El Comité Intercentro tendrá la facultad de la negociación colectiva.

El Comité Intercentro se regirá por un Reglamento interno que el mismo determinará, una vez constituido.

De acuerdo con la legislación vigente, la empresa facilitará un local a dicho Comité Intercentro en el que puedan desarrollar sus actividades, así como el material de oficina preciso.

Artículo 61. Crédito de horas.

Se acuerda a nivel nacional la creación de una bolsa de horas, en número de ciento veinte mensuales para cada uno de los dos primeros grupos más representativos en el Comité Intercentro, a nivel estatal, ya sean éstos Sindicatos o grupos de trabajadores.

El disfrute de esta bolsa sólo podrá ser ejercitado por 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 cuarenta horas mensuales para los miembros del Comité de Empresa y las quince horas mensuales para los Delegados de Personal, pudiendo repartirse las mismas entre distintos miembros designados al efecto.

El crédito horario mensual que disponen los Comités de Empresa podrá distribuirse, además de a los representantes de los trabajadores elegidos, a un empleado en activo de la empresa, designado por cada Sindicato o grupos de trabajadores presente en el Comité de Madrid de Wagons-Lits Viajes, cuya designación, que sólo producirá los efectos de créditos de horas aquí establecido, no podrá ser modificada durante el mandato legal previsto para los Comités de Empresa, salvo destitución decidida por los respectivos Sindicatos proponentes, no pudiéndose producir nueva designación hasta la celebración de nuevas elecciones, salvo acuerdo en contrario.

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

1. 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 designados por la empresa.

2. 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.

3. Todas aquellas reuniones que mantenga la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la empresa, en el ámbito de su competencia, no se incluirán en crédito horario del centro de trabajo al que pertenezcan sus miembros.

4. Serán por cuenta del crédito horario del centro de trabajo las reuniones promovidas por los representantes de los trabajadores durante el período de discusión del Convenio de la empresa cuyo contenido no corresponda a los temas específicos que sean objeto de la negociación colectiva. La solicitud de la reunión por parte de dichos representantes de los trabajadores con la Dirección de la empresa se ajustará a un orden del día previamente comunicado a la misma.

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

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

Artículo 62. 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.

CAPITULO XIII

Salud laboral e igualdad de oportunidades

Artículo 63. Salud laboral.

La empresa concertará un servicio médico, de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia, que atenderá en todo momento la

salud de los trabajadores, tanto en la prevención como en las revisiones periódicas de los mismos.

El servicio médico concertado realizará reconocimientos periódicos para todo el personal, informando a cada trabajador de sus resultados y posibilitando los medios necesarios para dicha prevención, tales como electrocardiogramas al personal mayor de cuarenta años, analítica completa, etc.

La Dirección de la empresa, consciente de la importancia de los temas que afectan a la salud laboral y seguridad de los trabajadores/as y siguiendo con su política favorecedora de esta materia, acuerda con la representación social la creación de una Comisión, integrada por representantes de los trabajadores y de la empresa, que tendrá como competentes el estudio y propuesta a la dirección de los planes y programas que pueden llevarse a cabo en la materia de prevención de riesgos en la empresa y de cuantas medidas estimen necesarias en este tema.

Artículo 64. Igualdad de oportunidades.

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

CAPITULO XIII

Formación

Artículo 65. Formación profesional.

1. La empresa prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, con objeto de facilitar y puesta al día de sus empleados/as; para ello la empresa está creando las condiciones que orienten su plan de formación profesional. A tal efecto, se crea 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.

2. Ambas partes acuerdan acogerse a las estipulaciones del Acuerdo Nacional de Formación Continua, a través de los procedimientos generales en vigor, en cuanto a la financiación de las acciones formativas a cargo de este acuerdo, con el contenido y alcance establecido en el mismo en cuanto a planes de empresa.

Artículo 66. Asistencia a cursos de formación.

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

CAPITULO XIV

Comisión Paritaria

Artículo 67. Comisión Paritaria.

I. Constitución y facultades.

Dentro de los quince días siguientes al registro del Convenio por la autoridad laboral se procederá a la constitución de una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por seis miembros de los representantes de los trabajadores en el Comité Intercentros que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio y otros seis representantes de la empresa, designados los primeros mediante el sistema de representación proporcional.

La Comisión se reunirá, necesariamente, por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya

reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento por mayoría de sus miembros.

La Comisión tendrá su domicilio en la sede del Comité Intercentros, calle Jacometrezo, número 4-5.º, de Madrid.

Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- A) Interpretación general y aplicación del Convenio.
- B) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- C) Todas aquellas que el propio Convenio haya previsto su intervención.
- D) La solución del conflicto individual, del que oponga a un trabajador a la empresa o viceversa, sobre la aplicación del Convenio, para que concilie o medie, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar las acciones legales que le correspondan.

II. Intervención de la Comisión.

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

III. Decisión de la Comisión Paritaria.

Sin perjuicio de cualesquiera otras funciones atribuidas por Convenio, 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, cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación del mismo.

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

IV. Agotamiento del procedimiento de la Comisión Paritaria.

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

CAPITULO XV

Disposición derogatoria

Artículo 68. Derogación de normas.

El presente Convenio Colectivo deroga las normas anteriormente vigentes fijadas en Convenios Colectivos, Ordenanza Laboral, Reglamento de Régimen Interior y cualesquiera otras normas de carácter interno que hubieran subsistido hasta la firma del presente Convenio.

ANEXO 1

Convenio Colectivo Wagons-Lits Viajes

Tablas salariales año 1995

Categorías	Salario base mensual - Pesetas	Salario base anual - Pesetas	Valor bienio mensual - Pesetas	Valor bienio anual - Pesetas
Mando superior primera	273.803	4.380.848	5.053	80.848
Mando superior segunda	211.989	3.391.824	3.512	56.192
Mando medio primera	194.366	3.109.856	2.684	42.944
Mando medio segunda	173.491	2.775.856	2.494	39.904
Mando medio tercera	152.359	2.437.744	2.466	39.456
Técnico superior primera	136.829	2.189.264	2.436	38.976
Técnico superior segunda	122.197	1.955.152	2.436	38.976
Técnico superior tercera	117.633	1.882.128	2.447	39.152
Técnico medio	114.693	1.835.088	1.827	29.232
Técnico especialista	106.199	1.699.184	1.725	27.600
Auxiliar	97.702	1.563.232	1.611	25.776

ANEXO 2

Valor hora extraordinaria año 1995

Categorías	Valor hora extra - Pesetas
Auxiliar	863
Técnico especialista	952
Técnico medio	1.061
Técnico superior tercera	1.191
Técnico superior segunda	1.295
Técnico superior primera	1.446

ANEXO 3

Premio permanencia año 1995

Categorías	25 años	35 años
Mando superior primera	289.540	450.667
Mando superior segunda	289.540	450.667
Mando medio primera	167.750	247.038
Mando medio segunda	167.750	247.038
Mando medio tercera	167.750	247.038
Técnico superior primera	167.750	247.038
Técnico superior segunda	167.750	247.038
Técnico superior tercera	167.750	247.038
Técnico medio	167.750	247.038
Técnico especialista	167.750	247.038
Auxiliar	167.750	247.038

ANEXO 4

Seguro de Vida

Capitales garantizados a partir de 1 de enero de 1995

- Grupo 1.º: 1.164.000 pesetas por persona. Auxiliar.
- Grupo 2.º: 1.393.000 pesetas por persona. Técnico medio, Técnico especialista.
- Grupo 3.º: 1.922.000 pesetas por persona. Técnico superior tercera.
- Grupo 4.º: 2.188.000 pesetas por persona. Técnico superior segunda.
- Grupo 5.º: 2.481.000 pesetas por persona. Técnico superior primera.
- Grupo 6.º: 3.308.000 pesetas por persona. Mando medio segunda, Mando medio tercera.
- Grupo 7.º: 3.572.000 pesetas por persona. Mando medio primera.
- Grupo 8.º: 4.653.000 pesetas por persona. Mando superior segunda, Mando superior primera.

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

1061

RESOLUCION de 29 de diciembre de 1995, de la Subsecretaría, por la que se ordena la publicación del Convenio de Colaboración suscrito por el Servicio Canario de la Salud, por una parte, y la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, el Instituto Social de las Fuerzas Armadas y la Mutualidad General Judicial, por otra, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria, concertadas con dichas mutualidades.

Habiéndose suscrito, con fecha 30 de noviembre de 1995, Convenio de Colaboración entre las representaciones del Servicio Canario de la