

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 1503** *Resolución de 2 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, S.L.U. (código de convenio n.º 90012242012000) que fue suscrito con fecha 25 de noviembre de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 2 de febrero de 2017.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARLSON WAGONLIT ESPAÑA, S.L.U.**

**Años 2016-2018**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta obligatoriamente a todos los trabajadores que presten servicio en la Empresa, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Duración y vigencia.*

Este convenio colectivo, que sucede y sustituye en su integridad al anterior, iniciará su vigencia una vez se lleve a cabo su registro por la autoridad laboral competente, a excepción de la subida salarial aplicable al año 2016, cuyos efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2016, en los términos regulados en el artículo 24. La duración del convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

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

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

#### Artículo 4. *Denuncia y procedimiento.*

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

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

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

Para el caso de que la negociación del nuevo convenio culminase en un bloqueo definitivo de la misma, las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos a los que se refiere el artículo 78 del presente convenio.

#### Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio. En concreto, las condiciones salariales reguladas en el presente convenio colectivo podrán ser absorbibles o compensables con el complemento personal de los trabajadores cuyos emolumentos fijos en su conjunto superen la cifra de 33.000 euros brutos anuales.

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

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se estructuran en los grupos profesionales que se especifican en el artículo 9, para cuya configuración se parte, entre otros, de los siguientes criterios: conocimientos o experiencia; iniciativa y autonomía;

complejidad de las tareas; grado de responsabilidad; titulación, cuando sea indispensable para el cargo.

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

Las tareas en las que se concreta la definición de los grupos profesionales recogen los rasgos más característicos, con la posibilidad de realizar los trabajos que sean encomendados dentro de las funciones de cada grupo profesional. Ello conlleva la ejecución de las tareas básicas, además de las de carácter auxiliar o complementario, inherentes a cada puesto.

#### Artículo 8. *Definición del grupo profesional.*

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

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

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

La asignación de un trabajador a los puestos de jefe de equipo, o responsable de *on-site* o de «equipos dedicados», o supervisor se considerará en todo caso efectuada a prueba por el plazo de seis meses a todos los efectos, incluidos los económicos; al término del citado plazo, se consolidará dicha asignación si el trabajador continúa desempeñando estas funciones, siempre que la Empresa haya evaluado como satisfactorio su desempeño; en caso contrario, retornará a su anterior puesto de trabajo o equivalente, con las condiciones que sean propias del puesto de origen o equivalente, incluidas las salariales.

#### Artículo 9. *Grupos profesionales.*

Se establecen seis grupos profesionales:

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

Grupo I. Mandos Superiores.

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

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

#### Grupo II. Mandos Medios.

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

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

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

#### Grupo III. Mandos.

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

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

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

#### Grupo IV. Técnicos A.

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

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

#### Grupo V. Técnicos B.

Se integrarán en este grupo los trabajadores 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 a la del grupo anterior, aunque sin la experiencia del mismo, y con conocimiento técnico normal de su profesión y manejo de herramientas operativas y/o funciones administrativas, desarrollando como prestación laboral la información, promoción, reserva y emisión de toda clase de viajes o bien el tratamiento administrativo-informático dentro de una unidad operativa o de un departamento de un área funcional de la Empresa.

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

#### Grupo VI. Técnicos C.

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

Igualmente, se integrarán en este grupo los trabajadores de nuevo ingreso sin ninguna experiencia en el sector de las agencias de viajes que dispongan de iniciativa y responsabilidad limitada en el desempeño de sus funciones, comprendiendo los trabajos auxiliares de este grupo VI. Se denominarán Técnicos C de Iniciación y durante los primeros seis meses de contratación los salarios serán equivalentes al 80 % de la retribución pactada en el presente convenio para el grupo de Técnicos C. Transcurridos dichos seis meses, y durante los seis meses siguientes, percibirán el 90 % del salario de un Técnico C. Transcurridos dichos plazos, serán considerados Técnicos C y pasarán a percibir el salario fijado en este convenio para dicho grupo. En cualquier caso, el salario percibido por el Técnico C de Iniciación no podrá ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la constitución de una comisión paritaria en la que analizarán la posibilidad de desarrollo del sistema de clasificación profesional previsto en el presente convenio a los efectos de adecuarlo a los puestos de trabajo existentes en la Empresa.

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

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

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

#### Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

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

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

2. Contrato para obra o servicio determinados: a los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores se entenderán como trabajos o tareas con

sustantividad propia, además de los generales contemplados en la normativa vigente, los siguientes:

- a) Ferias o congresos durante su preparación, ejecución y seguimiento.
- b) Apertura de nuevas oficinas, con el límite temporal de tres años.
- c) Lanzamiento de un nuevo producto turístico o comercial, con el límite temporal de tres años.
- d) *In-plants (on-sites)* o equipos dedicados a un cliente de forma exclusiva (o «equipos dedicados»), con el límite temporal de tres años.

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

3. Contrato a distancia: conforme a la Ley, la Empresa podrá contratar empleados que presten sus servicios de manera preponderante o total en sus domicilios, o en el lugar libremente elegido por ellos.

Asimismo, y de conformidad con las necesidades de la Empresa, podrán llevarse a cabo novaciones o modificaciones por las que el trabajador sustituya su actual modo de prestación de servicios por el del trabajo a distancia o teletrabajo, siempre que así se conviniese entre el trabajador y la Empresa, o fuese una alternativa ofrecida por la Empresa a la extinción del contrato por las razones objetivas del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa será responsable de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el trabajador a distancia utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, la Empresa cubrirá los costes directamente originados por este trabajo ligados a las comunicaciones, y dotará de un servicio adecuado de apoyo técnico.

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

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

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

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

a) Los empleados contratados en prácticas ingresarán a partir del grupo VI, siendo su salario equivalente al 87 % y al 93 % del correspondiente al grupo profesional en el que realicen las prácticas, durante el primero y segundo años de vigencia del contrato, respectivamente.

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

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

d) Los empleados contratados bajo cualquiera de las modalidades antes citadas, y que adquieran la condición de fijo de plantilla a la finalización de las prácticas o de la formación, se consolidarán en el grupo profesional en el que hubieran realizado las prácticas o en el grupo VI respectivamente, computándose a efectos de antigüedad el tiempo durante el que hubieren prestado servicios con el contrato en prácticas o en formación, siempre que no hubiera interrupción en la prestación del servicio.

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

5. Reglas generales aplicables: cualquiera que sea la modalidad del contrato suscrito (excepto aquellos que sean indefinidos) no se entenderá que queda desvirtuada su naturaleza por el hecho de que el trabajador, a fin de completar la jornada laboral fijada en el convenio colectivo, si la contratación fuera a jornada completa, pueda realizar otras funciones y labores residuales, siempre y cuando correspondan a las propias de su grupo profesional.

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

#### Artículo 12. *Vacantes y ascensos.*

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

La cobertura de vacantes y ascensos será decidida por la Empresa con base en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación profesional, nivel de idiomas, consecución de objetivos en ejercicios precedentes, etc.

Sin perjuicio de lo anterior, los Técnicos C incluidos en el grupo profesional VI ascenderán de forma automática al grupo profesional V (Técnicos B) transcurridos dos años como Técnico C.

La Empresa dará información trimestral a la representación legal de los trabajadores de los ascensos que se hayan efectuado.

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

El trabajador que realice trabajos correspondientes a un grupo profesional superior al que tuviera reconocido por un periodo superior a seis meses en un año u ocho en un periodo de dos años, puede reclamar ante la Empresa su incorporación al grupo profesional superior. Contra la negativa de la Empresa y previo informe de los delegados de personal o, en su caso, del comité de empresa o del comité intercentros, podrá reclamar ante la jurisdicción correspondiente. Cuando se desempeñen funciones correspondientes a grupo superior, pero no proceda el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia de salario base que exista entre su grupo profesional y el que corresponda a la función que efectivamente realice, así como a la diferencia de cualesquiera complementos salariales que pudieran estar vinculados al grupo profesional.

## Artículo 14. *Período de prueba.*

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

- a) Para los empleados contratados para el grupo I dicho período de prueba tendrá una duración máxima de nueve meses.
- b) Para los empleados contratados para los grupos II y III, dicho período de prueba tendrá una duración máxima de seis meses.
- c) Para los empleados contratados en los restantes grupos, dicho período tendrá una duración máxima de cinco meses.

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

## Artículo 15. *Jornadas, turnos y horarios.*

### 1. Jornada laboral:

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

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

La distribución de la jornada anual se establecerá en cada unidad por el director de la misma o por la dirección de la Empresa teniendo en cuenta las necesidades operativas de la unidad y el número de sus efectivos. Esta distribución estará sujeta a los límites legales de jornada ordinaria diaria, así como a los límites establecidos para el descanso entre jornadas y semanal.

Anualmente, y previa consulta a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, emisión por parte de dicha representación, de un informe no vinculante, la Empresa elaborará en cada unidad el calendario laboral que estará sujeto a las condiciones establecidas en este convenio y la normativa vigente en cada momento.

Los turnos establecidos en el calendario anual podrán ser modificados en cada unidad de acuerdo con lo establecido en el punto 5 de este artículo, informando previamente a la representación legal de los trabajadores.

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

### 2. Horarios:

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

La 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 de documentos, parte de incidencias, etc.).

Cada mes natural, en cada centro de trabajo o unidad, los responsables jerárquicos publicarán los horarios del personal y los turnos del personal que presentarán con quince días naturales de antelación.

Dicha publicación, con carácter genérico, respetará el calendario mensual publicado con carácter anual, salvo justificación suficiente existente que ampare la novación o



específicamente que se esté ejerciendo la posibilidad de novación que consta expresamente en el punto 5 de este artículo («Modificaciones de turnos y horarios»).

B) Casos especiales:

Excepciones al régimen general:

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

Si por este motivo el final de la jornada normal de trabajo fuera posterior a las 19:30 horas el trabajador afectado percibirá una compensación económica de 5,14 euros brutos por cada jornada trabajada en esas condiciones. Si dicha jornada normal se prolongase desde las 20:30 hasta las 22:00, se abonaría la suma de 10,28 euros brutos.

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

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

b) Receptivo: Los horarios que se establezcan en las unidades receptoras y red de proximidad no podrán sobrepasar la jornada máxima establecida en este convenio pudiendo distribuirse ésta de manera irregular a lo largo del año, sin que se sobrepase el límite anual establecido.

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

3. Prolongaciones de jornada.

Para la selección de trabajadores para la realización de la prolongación de jornada en casos especiales, la Empresa en primer lugar intentará cubrir las necesidades con personal que voluntariamente se postule. Si no hubiera el número suficiente de voluntarios para cubrir las necesidades existentes, la Empresa seleccionará de entre el resto de los empleados de la unidad aquéllos que sean necesarios para la realización del servicio.

4. Turnos de trabajo:

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

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

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

5. Modificaciones de turnos:

Los sistemas establecidos de turnos de trabajo podrán ser modificados por la Empresa en cada unidad o equipo hasta un máximo de seis veces al año, informando previamente de ello a la representación legal de los trabajadores, con un preaviso a los empleados afectados de al menos quince días naturales.

No se entenderá por modificación sustancial, ni computará a los efectos del párrafo anterior, la modificación en los turnos de la rotación habitual entre empleados prevista en el apartado 4 o de la frecuencia o secuencia de la rotación, derivada de circunstancias excepcionales y de emergencia manifiesta (enfermedad, ausencias, permisos o licencias, bajas, o circunstancias coyunturales), a fin de cubrir todos los turnos y garantizar la calidad del servicio.

6. Las reducciones de jornada solicitadas al amparo de las situaciones establecidas legalmente, sean por guarda legal o por cualquier otra circunstancia que esté prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se llevarán a cabo compatibilizando en la medida de lo posible dicho derecho individual con la organización y necesidades de la Empresa.

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

a) Las solicitudes tendrán que cursarse por escrito a la dirección de recursos humanos con quince días de antelación a la fecha de efectos solicitada. Igualmente el mismo plazo y forma serán preceptivos para retornar a la situación de jornada completa cesando la situación de jornada reducida.

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

c) Será de aplicación el nuevo horario o sistema que el solicitante convenga con la Empresa o con el director de la unidad.

d) En defecto de acuerdo, la Empresa o el director de la unidad propondrá al solicitante un nuevo horario o sistema de jornada que, respetando en la medida de lo posible la adecuada organización del trabajo, permita al solicitante una atención suficiente a sus circunstancias personales.

Cuando las situaciones de reducción de jornada en cada área superen en el ámbito nacional el porcentaje del 20 % con relación al total de plantilla empleada en dicha área, el trabajador que lo solicite tendrá que adaptar su horario y jornada a los turnos establecidos en el área, y el empleado tendrá opción a la aplicación de la reducción de jornada dentro del sistema de turnos que le corresponde. En la fecha de firma del presente convenio existen las siguientes áreas: *Business Travel, Meetings & Events*, Finanzas, Ventas, *Program Management*, RR.HH., Marketing, *Supplier Management, Leisure Travel Center* (Vacacional) e *IT*. No obstante lo anterior, las denominaciones o las áreas podrán variar a lo largo de la vigencia del convenio.

En el cómputo del 20 % no contabilizan las situaciones de reducción de jornada que fueran concedidas por situaciones personales distintas a la guarda legal.

7. La Empresa flexibilizará el régimen de jornada partida en los centros donde ello sea factible, favoreciendo el teletrabajo de las personas sujetas a dicho régimen, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que haya un número suficiente de voluntarios en cada grupo.

b) Que exista una presencia física en el centro de trabajo de dichos trabajadores en los casos de situaciones urgentes o excepcionales que requieran de una coordinación específica.

c) Que el número de transacciones que se ejecute y se vaya observando por los trabajadores en régimen de teletrabajo sea similar al que estén desarrollando su trabajo de forma presencial.

d) Cuando se consiguiera un nuevo cliente no podrá haber teletrabajo en los equipos hasta que la posición del cliente esté fidelizada (plazo que se estima en seis meses).

Artículo 16. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veinticinco días laborables. En el primer trimestre de cada año, se concretarán en el calendario laboral los meses que habrán de considerarse temporadas altas, medias o bajas, en función del volumen de actividad registrada el año anterior y las previsiones que realice la Empresa, fijándose igualmente los días máximos de vacaciones a disfrutar en cada temporada (alta, media y baja).

2. Los trabajadores con más de quince años de servicios efectivos en la Empresa tendrán derecho a un día adicional de vacaciones.

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

4. La Empresa establecerá con un mínimo de dos meses de antelación al comienzo del disfrute, el calendario de vacaciones de cada centro de trabajo y/o departamento y antes del 30 de abril las correspondientes al período de verano, cuidando que los servicios queden cubiertos y atendiendo las peticiones del personal, que en caso de incompatibilidad, se resolverán mediante rotación entre los solicitantes que desarrollen funciones similares en cada equipo o centro de trabajo, eligiéndose en primer término esta rotación por antigüedad y siguiéndose el turno de rotación en años sucesivos.

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, sin que ello otorgue una prioridad de estos trabajadores respecto de otros a la hora de la fijación definitiva del cuadro de vacaciones.

En caso de coincidir el período de vacaciones fijado en el calendario con los supuestos de incapacidad temporal del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el mismo.

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

- a) Deducirlo totalmente del mes en el que se disfruten los cinco días.
- b) Deducirlo de forma prorrateada desde el mes en el que el empleado disfrute de los cinco días hasta el mes de diciembre del año en curso.

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

1.<sup>a</sup> La autorización definitiva para disfrutar de las vacaciones adicionales debe tener una doble aprobación: en primera instancia, la del responsable de la unidad/departamento correspondiente, y en segunda instancia, la del miembro del comité de dirección al que pertenezca dicha unidad/departamento.

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

3.<sup>a</sup> En el caso de solicitarse los cinco días de vacaciones en el mismo mes en el que se quieran disfrutar, si la solicitud llega a recursos humanos (siempre tiene que tener la correspondiente aprobación ya mencionada anteriormente), antes del día 20 del mes, se podrá deducir el importe en el mismo mes. Si la solicitud se produce después del día 20, el importe se deducirá en el mes siguiente.

4.<sup>a</sup> La solicitud debe enviarse por correo electrónico al superior jerárquico incluyendo la fecha de disfrute y la forma de descuento elegida. Este último, en caso de aprobarla, solicitará autorización al miembro del equipo ejecutivo de su departamento también vía

correo electrónico. Una vez aprobado por este último, el responsable directo del empleado enviará por el mismo canal a administración de personal dicha aprobación para proceder al descuento correspondiente en nómina.

#### Artículo 17. *Libranzas.*

1. Se establece para todos los empleados de la Empresa dos días de licencia retribuida por asuntos propios, que se autorizarán siempre que no coincidan con ausencias en el centro de trabajo que impidan el normal desarrollo del servicio y que no podrá ser enlazado con las vacaciones ni disfrutadas en temporada alta. Se podrán disfrutar de forma contigua a festivos o puentes una vez atendidas las necesidades del servicio.

2. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán de libranza para todo el personal de la Empresa. En este caso, si como consecuencia de una necesidad manifiesta, impuesta justificadamente por los clientes, es necesaria la presencia y apertura de alguno de los *on-site* o centros de trabajo, o una efectiva prestación de servicios en régimen de teleasistencia, se establecerán unas guardias mínimas en cada centro y los empleados afectados optarán por percibir una de las siguientes compensaciones:

- a) Tiempo de descanso compensatorio equivalente a tres horas de descanso compensatorio por cada hora de trabajo realizada en dichos días.
- b) Compensación económica consistente en dos horas extraordinarias por cada hora de trabajo prestada en dichos días.
- c) Los empleados de aquellas unidades que por dificultades organizativas y de recursos humanos sea imposible la sustitución en tiempo de descanso, percibirán la compensación económica indicada anteriormente.

Este procedimiento será aplicable para cualesquiera otros festivos en los que fuera preciso prestar servicios por las causas antes citadas.

3. Festivos locales: Cuando por las necesidades del servicio (por ejemplo, por trabajar para clientes ubicados en una localidad distinta a la del centro de trabajo del empleado) sea requerido el trabajo en festivo local o autonómico, se compensará por tiempo de descanso compensatorio o económicamente (según las reglas establecidas en el apartado anterior), previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. En caso de no alcanzarse un acuerdo, el trabajo en festivo se compensará 50 % en descanso equivalente y el restante 50 % económicamente.

La Empresa determinará los trabajadores que deberán cubrir las referidas necesidades del servicio, atendiendo preferentemente a los siguientes criterios:

- i. En primer lugar, tratará de cubrir las necesidades con personal voluntario del equipo concreto de que se trate.
- ii. En caso de no existir dicho personal del equipo voluntario, o ser éste insuficiente para cubrir las referidas necesidades, se recurrirá al personal voluntario del centro de trabajo de que se trate, siempre y cuando cuenten con la necesaria capacitación para realizar el trabajo requerido.
- iii. Por último, si no existiera ningún voluntario en el centro de trabajo, o si son insuficientes para cubrir dichas necesidades, la Empresa determinará el personal del equipo de que se trate que deberá prestar sus servicios en festivos locales.

4. Permisos retribuidos: Sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, a contar a partir del primer día laborable hábil siguiente a aquél en que tenga lugar el hecho causante.
- b) Siete días naturales en los casos de nacimiento de hijo, adopción y acogimiento, a disfrutar conjuntamente con la suspensión del contrato de trabajo por paternidad prevista en el Estatuto de los Trabajadores, a contar a partir del primer día laborable hábil siguiente

a aquél en que tenga lugar el hecho causante. Este permiso retribuido se ampliará en dos días adicionales en supuestos de parto múltiple.

c) Cinco días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad (cónyuge o pareja de hecho registrada, abuelos, padres, hermanos, hijos y nietos). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a una localidad que se encuentre a 150 km o más de su domicilio habitual, el permiso será de siete días. El permiso tendrá una duración de tres días naturales cuando el hecho causante concorra en parientes hasta segundo grado de afinidad (abuelos, padres, hermanos, o nietos del cónyuge o pareja de hecho registrada), incrementándose a cinco días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento de las características antes indicadas.

La asistencia a intervenciones quirúrgicas menos graves como acompañante de personas dependientes del empleado (ascendientes o hijos a su cargo) justifica la inasistencia pero requiere la recuperación del tiempo empleado.

El permiso en caso de hospitalización o intervención quirúrgica podrá ser disfrutado desde el primer día hábil siguiente a su hecho causante y hasta quince días después del alta hospitalaria.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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 % de las horas laborables en un período de tres meses, el trabajador podrá pasar a la situación de excedencia regulada en artículo 46.1 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.

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

g) 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.

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

#### Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

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

No tendrán carácter de horas extraordinarias las que se hayan establecido como distribución irregular de la jornada, en cuyo caso se deberá informar al trabajador con al menos cinco días de antelación.

Las horas extraordinarias de acuerdo con la definición anterior, que pudieran realizarse previa autorización expresa de la Empresa y con los mecanismos de control establecidos, serán retribuidas económicamente, o compensadas por un tiempo de descanso en el plazo de los cuatro meses siguientes a su realización, a elección del trabajador, a razón de dos horas de descanso por cada hora realizada en temporada baja, y siendo acumulables las horas a compensar. Respecto a las horas extraordinarias que sean retribuidas, el valor de las mismas es el que figura en la tabla que como Anexo II se acompaña al presente convenio colectivo, y se abonarán junto con la nómina del mes siguiente a su realización.

Artículo 19. *Licencias no retribuidas.*

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

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

c) Las licencias previstas en los apartados a) y b) de este artículo no podrán disfrutarse de forma acumulativa dentro del mismo año.

d) El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a dos meses ni superior a seis, siendo valorada la solicitud y su aceptación y otorgamiento por parte de la Empresa en función de las necesidades del servicio.

e) Las licencias reguladas en este artículo no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 20. *Excedencias.*

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

1. Las peticiones de excedencia se cursarán por escrito a la Empresa a través de la dirección de recursos humanos con copia al director o responsable del centro de trabajo, unidad o departamento, debiendo resolver la Empresa en el plazo de quince días a partir de la solicitud.

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

Artículo 21. *Dimisiones.*

Las dimisiones o cese voluntario del personal habrán de avisarse por escrito a la Empresa con al menos quince días de antelación. La no concesión de este preaviso dará lugar al descuento salarial equivalente al número de días de preaviso incumplido.

Artículo 22. *Permutas y traslados.*

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

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

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

En el traslado por necesidades del servicio, serán de cuenta de la Empresa los gastos de transporte del empleado, cónyuge, hijos y padres que vivan en su compañía, así como del mobiliario, enseres y ropas de hogar, abonándose además una indemnización

equivalente a una mensualidad del salario base. Además, la Empresa concederá un permiso retribuido de una semana al trabajador que acepte expresamente el traslado, al objeto de que pueda buscar un domicilio en el nuevo lugar de residencia.

Las permutas de puestos de trabajo, con o sin traslado de residencia, solo podrán solicitarlas los empleados del mismo grupo profesional que desempeñen funciones de idénticas características, y habrán de fundarse en razones de salud u otros motivos debidamente justificados. La Empresa resolverá las peticiones de permuta en función de las necesidades del servicio.

#### Artículo 23. *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 que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, las dietas y los gastos de alojamiento.

El trabajador 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 tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tal los de viajes, cuyos gastos correrán a cuenta de la Empresa.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 24. *Retribuciones y revisión salarial.*

1. Se pactan con la representación legal de los trabajadores los siguientes porcentajes de incremento aplicables a los conceptos retributivos enumerados en el apartado segundo siguiente:

– Año 2016: Con efectos de 1 de enero de 2016, el incremento salarial será del 0,8 %, a aplicar sobre la masa salarial compuesta por la suma de los conceptos retributivos enumerados en el apartado segundo de este artículo de los trabajadores cuyos salarios no hayan experimentado ninguna subida en el año 2016. La masa salarial así incrementada se repartirá de forma lineal entre los trabajadores a los que no se les haya subido el salario en el año 2016, integrándose el importe individual resultante en el complemento personal diferencial.

– Año 2017: Con efectos de 1 de enero de 2017, el incremento salarial será del 1,6 %.

– Año 2018: Con efectos de 1 de enero de 2018, el incremento salarial será del 1,8 %.

2. Los anteriores incrementos se aplicarán exclusivamente a los siguientes conceptos salariales: Salario base; complemento personal; complemento *ad personam*; complemento personal diferencial; complemento personal específico; y complementos de responsabilidad de *on-site*, de jefe de «equipos *Business Travel*» y de agentes volantes.

Se adjuntan como anexo I las tablas salariales para los años 2016, 2017 y 2018 respectivamente.

#### Artículo 25. *Salario base y complemento personal diferencial.*

a) Salario base: Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

b) Complemento personal diferencial: Es el complemento creado por el desarrollo del proceso de la unificación de los salarios base de cada grupo profesional habido durante

los anteriores convenios colectivos. Este complemento personal diferencial tiene carácter no absorbible ni compensable y tendrá en los sucesivos convenios el mismo tratamiento que los salarios base, percibiéndose en dieciséis mensualidades.

Artículo 26. *Complemento ad personam.*

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

El importe total que representa la suma de todos los complementos *ad personam* tendrá la consideración de masa salarial y producirá efectos económicos en sucesivos convenios. Es decir, el incremento que se produzca sobre el complemento *ad personam*, pasará a incrementar el complemento personal diferencial.

Artículo 27. *Complemento personal.*

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

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

Tabla de referencia

	Año de aplicación	
	Año impar	Año par
Fecha de ingreso del personal que tenga complemento ( <i>ad personam</i> ) al 31 de diciembre de 1994.	1.º semestre año impar.	1.º semestre año par.
	2.º semestre año par.	2.º semestre año impar.

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

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

a. Al finalizar el cuarto año de servicio en la Empresa un complemento personal (o incremento del complemento personal en su caso) de 180,32 euros brutos anuales (= 11,27 × 16).

b. Al finalizar el octavo año de servicio en la Empresa se le asignará un incremento de complemento personal de 180,32 euros brutos anuales (= 11,27 × 16).

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



Artículo 28. *Complemento personal específico.*

Lo constituye el 80 % de las extintas comisiones variables realmente cobradas en el año 1997, antes de su desaparición, salvo el tratamiento especial efectuado para las centrales de grupos de Madrid y Barcelona.

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

Artículo 29. *Complemento a cuenta por incentivo.*

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

Artículo 30. *Complemento de puesto de trabajo.*

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

Artículo 31. *Complemento de responsabilidad de on-site, de jefes de «equipos Business Travel» y de agentes volantes.*

a) Con carácter general, los responsables de *on-site* serán designados por la Empresa, entre el personal perteneciente a los grupos IV (Técnico A) y grupo V (Técnico B).

b) En el caso de designación de un Técnico B (grupo V) como responsable de *on-site*, su retribución fija se equipará como mínimo al salario base del grupo IV, más cualesquiera otros complementos que pudieran estar vinculados al grupo profesional IV.

c) Excepcionalmente, serán promocionados a Técnico A cuando la dirección de la Empresa lo considere oportuno. En este caso el complemento de puesto de trabajo desaparecerá como tal y su importe se integrará en el salario base.

d) El plus de responsabilidad de *on-site* estará en función del tamaño de la plantilla del mismo.

e) Los trabajadores que tengan asignado el complemento de responsabilidad de *on-site* y de jefes de «equipos *Business Travel*» lo percibirán como complemento funcional de puesto de trabajo en las siguientes cantidades:

i. *On-site* de 1 empleado: 90,80 euros brutos mensuales (1.452,8 euros brutos anuales) para el año 2016.

ii. *On-site* de dos a cinco empleados y jefes de «equipos *Business Travel*»: 100,89 euros brutos mensuales (1.614,24 euros brutos anuales) para el año 2016.

iii. *On-site* de cinco a diez empleados: 110,98 euros brutos mensuales (1.775,68 euros brutos anuales) para el año 2016.

iv. *On-site* de más de diez empleados: 120,98 euros brutos mensuales (1.935,68 euros brutos anuales) para el año 2016.

f) El agente volante estará encuadrado como mínimo en el grupo V (Técnico B), realizando labores operativas similares a las de un agente de *on-site* o, en su caso, a las de un responsable de *on-site*. Su nivel de competencias técnicas estará muy desarrollado, con el fin de responder en cada momento a las exigencias técnicas que el cliente le solicite. Estará en todo momento disponible para atender a los *on-site* que requieran de sus servicios, bien como apoyo o como suplencia de otros empleados agentes de *on-site* o como suplente de responsable de *on-site*.

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

Durante el tiempo que ostente el puesto de volante percibirá el importe de 141,94 euros brutos mensuales (2.271,04 euros brutos anuales) para el año 2016.

Para la percepción de este importe se tiene que tener reconocido el estatus de volante, no siendo aplicable dicho status a los empleados que por razones funcionales estén en la unidad de volantes solo en espera de destino o en el caso de sustituciones coyunturales; estas situaciones se limitarán al tiempo mínimo posible, revisándose periódicamente por la representación de los trabajadores y la Empresa. En estas situaciones excepcionales, el empleado recibirá el importe arriba indicado de forma proporcional al tiempo en que efectivamente realice tareas de agente volante.

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

La constituye una mensualidad de retribución real de salario fijo (salario base, *ad personam*, complemento personal diferencial, complemento personal, complemento personal específico, complemento de puesto de trabajo y complemento de responsabilidad del artículo 31 anterior, en su caso), que se abonarán en marzo, junio, septiembre y diciembre.

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

Las pagas de marzo y septiembre se devengarán semestralmente dentro del año natural correspondiente, computándose la de marzo, desde el 1 de enero al 30 de junio, y la de septiembre desde el 1 de julio al 31 de diciembre, abonándose la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado en los seis meses de devengo. En caso de cese o baja en la Empresa será deducida la parte pagada y no trabajada en la liquidación de haberes que corresponda.

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

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

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

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

Procedencia	Denominación	Período tiempo	Carácter	Fecha abono
Ingreso desde 1 de enero de 2006	Paga Convenio marzo.	Desde 1 de enero al 31 de marzo del mismo año.	Trimestral.	1.ª quincena marzo.
	Paga extra junio.	Desde 1 de abril al 30 de junio del mismo año.	Trimestral.	Conjuntamente con la mensualidad de junio.
	Paga Convenio septiembre.	Desde 1 de julio al 30 de septiembre del mismo año.	Trimestral.	Conjuntamente con la mensualidad de septiembre.
	Paga Extra diciembre.	Desde 1 de octubre al 31 de diciembre del mismo año.	Trimestral.	20 de diciembre.

Artículo 33. *Incentivo variable anual.*

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

2. Para el año 2016 este incentivo variable anual estará dotado de 419.220 euros para todo el personal incluido en su ámbito. Esta cantidad será incrementada en el 1,6 % en el año 2017 (resultando 425.928 euros) y en el 1,8 % en el año 2018 (resultando 433.594 euros). En ambos ejercicios, el abono del incentivo está condicionado a que la Empresa alcance al menos el 75 % del EBIT final presupuestado para cada ejercicio respectivamente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con el objeto de facilitar el alcance de los objetivos, todos los empleados incluidos en este programa serán informados por su inmediato superior antes del final del tercer cuarto del año del nivel de evolución de su desempeño, de tal manera que el empleado pueda modificar éste, si así fuera necesario, para alcanzar dichos objetivos.

El abono del incentivo será proporcional al tiempo efectivo de trabajo de los diferentes empleados de un equipo, cliente, unidad o centro de trabajo, a excepción de las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o maternidad.

**Artículo 34. Otros sistemas de retribución variable.**

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

**Artículo 35. Dietas, personal de on-site y agentes volantes.**

a) Dietas: La dieta diaria por desplazamiento se fija en la cantidad de 57,11 euros brutos que incluye desayuno, comida y cena, asumiendo la Empresa el alojamiento y el transporte. Se excluyen de este acuerdo otros tipos de dietas que continúan manteniéndose.

b) Personal de *on-site*: El plus de compensación de desplazamiento y transporte que se abonará a aquellos empleados que presten servicio en *on-site* ubicados fuera de los límites del término municipal de los centros base FSC, será el siguiente:

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

ii. Los agentes volantes percibirán una cantidad por este concepto de 2,82 euros brutos/día de desplazamiento. La percepción de este importe será satisfecha cuando el agente volante se desplace en el mismo día desde su centro base FSC a un *on-site* o viceversa y ello independientemente de la ubicación en que se encuentre el mismo. Igualmente percibirá dicho importe si en el mismo día es desplazado de un *on-site* a otro. Cuando al agente volante se le destine a realizar sus funciones a un *on-site* fuera del término municipal del FSC y a más de 5 km de distancia desde el FSC, además de la cantidad de 2,82 euros brutos diarios percibirá la cantidad diaria prevista para los desplazamientos de entre 5 y 15 km, entre 16 y 25 km y más de 26 km.

iii. No se percibirá la cantidad de 2,82 euros brutos cuando el agente volante sea destinado a un *on-site* ubicado dentro del municipio en el que se encuentra el centro base FSC (es decir, cuando el agente volante va directamente desde su domicilio a dicho *on-site*).

iv. Cantidad adicional en función de la distancia y situación, calculada ésta desde el centro base FSC al *on-site* en cuestión, con el límite máximo de 1.307,35 euros brutos/año. Los importes serán:

- De 5 a 15 km: 435,71 euros/año (39,61 euros por once meses).
- De 16 km a 25 km: 871,64 euros/año (79,24 euros por once meses).
- De 26 km en adelante: 1.307,35 euros/año (118,85 euros por once meses).

Quedan excluidos de esta regulación, aquellos trabajadores que su lugar de residencia coincida con el lugar de ubicación del *on-site* en el que desarrolle su actividad.

c) Comidas: El personal que preste servicios en aquellos *on-site* que a la fecha de la firma del convenio vinieran disfrutando de un importe diario de almuerzo o comida, seguirán percibiendo dicha prestación por el importe de 9,15 euros brutos, por día efectivo de trabajo, salvo que por dificultades operativas no fuese posible la prestación de dicho vale o ticket, en cuyo caso se percibiría en metálico.

d) Los nuevos *on-site* percibirán el importe de la comida de 9,15 euros brutos, por día efectivo de trabajo siempre que la interrupción de la jornada para la comida sea igual o inferior a 60 minutos.

Quedan exceptuados de lo señalado en los epígrafes c) y d) anteriores aquellos *on-site* cuya empresa por medio de sus comedores presten dicho servicio a nuestros empleados adscritos al mismo.

#### Artículo 36. *Lugar y fecha de pago y recibo de salarios.*

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

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

#### Artículo 37. *Jubilación parcial.*

Durante la vigencia del presente convenio, las jubilaciones parciales atenderán al cumplimiento del plan de jubilación parcial suscrito entre la Empresa y el comité intercentros en 2012, siempre que la legislación en vigor en cada momento lo permita.

#### Artículo 38. *Formación en idiomas.*

La Empresa concederá una ayuda por importe de 500 euros brutos anuales a los trabajadores que acrediten (i) haber estado inscritos en un centro de formación de idiomas; (ii) haber abonado el precio del curso correspondiente; y (iii) haber aprovechado el curso.

Se entenderá que el trabajador ha aprovechado el curso cuando a su finalización acredite haber superado el nivel que tenía al comienzo del mismo a través de pruebas de nivel con base en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

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

#### Artículo 39. *Premio de permanencia.*

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

#### Artículo 40. *Becas escolares.*

Durante la vigencia del presente convenio, se fija en cien el número de becas escolares en cada uno de los años de vigencia, por un importe unitario de 102,50 euros brutos.

Las ayudas se distribuirán en función del nivel salarial, calculado sobre una jornada completa. Se tendrá en cuenta como nivel corrector el número de hijos de los solicitantes. Tendrán derecho a esta subvención todos aquellos empleados que tengan hijos en edad escolar y que sus edades estén comprendidas entre los 3 y 18 años inclusive.

Se concederá una sola beca por familia.

## Artículo 41. *Ayuda hijos con discapacidad.*

Durante la vigencia del presente convenio, los empleados que tengan a su cargo algún hijo con disminución física o psíquica igual o superior al 33 %, reconocida por organismo público percibirán la cantidad anual de 845,76 euros brutos (70,48 euros por 12 meses), en cada ejercicio, por cada hijo en estas circunstancias.

## Artículo 42. *Préstamos de vivienda.*

En el conjunto de los años 2016, 2017 y 2018, se concederá la cantidad de 210.000 euros para la adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual para los empleados con más de ocho años de servicio que lo soliciten y que no tuvieran ya concedido un préstamo de vivienda a la fecha de la nueva solicitud. La cantidad de cada préstamo nuevo que se solicite a partir de la entrada en vigor de este convenio será de un máximo de 15.000 euros brutos y la cuantía de 210.000 euros será una cantidad viva de dinero, de tal manera que, a medida que se vaya amortizando el importe de los préstamos concedidos, se concederán los sucesivos. La concesión estará supeditada a una evaluación de la Empresa sobre la solvencia del trabajador, dando audiencia al comité intercentros en caso de negación de su concesión, siempre que el empleado esté conforme con esta comunicación. Para este primer tramo de ayuda, hasta los 210.000 euros, la concesión respetará el riguroso orden de solicitud.

Se establece para dicho período de tiempo una cantidad adicional de 48.571 euros para el mismo propósito, una vez alcanzado el máximo de 210.000 euros. Las peticiones para dicha cantidad adicional serán evaluadas en su conjunto por la Empresa, que las otorgará teniendo en cuenta otros criterios diferentes al orden de solicitud, tales como la mayor o menor necesidad de cada solicitante, circunstancias personales, etc.

La amortización se efectuará en un máximo de cuarenta y ocho mensualidades a descontar de la nómina de salarios aplicándose el interés legal del dinero que establece para cada ejercicio la Ley de Presupuestos del Estado. A los préstamos de vivienda que en la actualidad estén pendientes de amortizar se les aplicará el nuevo tipo de interés que corresponda, según la Ley de Presupuestos del Estado, a contar desde el 1 de enero de cada año de vigencia del convenio.

En el caso de baja del trabajador en la Empresa, por cualquier causa, éste tendrá que reintegrar a la Empresa el capital pendiente de amortización, y quedará facultada la Empresa en todo caso para compensar total o parcialmente dicho reintegro con las cantidades que por liquidación o, indemnización si fuere el caso, le correspondan al trabajador.

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 la rehabilitación de dicha vivienda.

## Artículo 43. *Seguro colectivo.*

Durante los años 2016, 2017 y 2018 y mientras se mantenga la vigencia del convenio, la Empresa mantendrá la concertación de una póliza de seguro de vida para cada trabajador que cubra las contingencias de fallecimiento en activo e incapacidad permanente absoluta con un capital asegurado de una anualidad bruta del salario de cada trabajador. La póliza cubrirá un capital asegurado adicional de una anualidad bruta de salario para la contingencia de muerte por accidente.

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

## Artículo 44. *Enfermedad común y accidente no laboral.*

1. Durante la vigencia del presente convenio se establece como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que, en las situaciones en las que la Seguridad Social reconoce a los trabajadores la baja y prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad

común y accidente no laboral, el trabajador perciba a cargo de la Empresa la diferencia existente entre la prestación económica que legalmente corresponda y el 100 % de la retribución fija del mes anterior al de la baja, desde el primer día de baja y hasta el alta médica, o, en su caso, hasta el pase a la situación de invalidez provisional, sin que exceda esta situación, en ningún caso, el máximo de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días de duración de la situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

#### Artículo 45. *Accidente de trabajo y maternidad.*

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

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

En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, 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 una parte determinada e ininterrumpida del período posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

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

4. En las situaciones antes descritas el empleado 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 46. *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 podrá solicitar anticipos por cantidades superiores a las que representen tres doceavas partes del salario global anual, ni pedir un nuevo anticipo mientras tenga otro pendiente de liquidación.

El reintegro de cada anticipo podrá hacerse de las siguientes maneras:

- Dividiendo su importe en dieciséis, doce o cuatro plazos iguales, a elección del empleado, que se deducirán de los salarios correspondientes a las dieciséis pagas de los doce meses inmediatos siguientes a aquel en que perciba la cantidad anticipada.
- En los doce meses inmediatos siguientes (sin deducción en las cuatro pagas extras).
- Deducirse sólo de las cuatro pagas extraordinarias siguientes o si fuese posible por la cantidad, deducirlo de la paga extra siguiente.

Se establece la limitación de dos peticiones, como máximo, al año.

En caso de cese al servicio activo de la Empresa, el empleado que tuviera la totalidad o parte de un anticipo pendiente de reembolso, deberá devolverlo en su totalidad, y la Empresa quedará facultada para compensar aquélla cuantía pendiente de devolver de la liquidación de haberes.

#### Artículo 47. *Gastos funerarios e indemnización por fallecimiento.*

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

#### Artículo 48. *Colegio de huérfanos ferroviarios.*

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

#### Artículo 49. *Otras políticas retributivas flexibles.*

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

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

#### Artículo 50. *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 51. *Facultades de la Empresa.*

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



**Artículo 52. Definición y clasificación de las faltas.**

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

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

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

**Artículo 53. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

**Artículo 54. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves:

- a) Faltas injustificadas de puntualidad que excedan de una hora o de tres veces al mes.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo de hasta dos días durante el mes o de cuatro en períodos semestrales.
- c) Entregarse a juegos o alborotos durante la jornada de trabajo en las distintas dependencias de la Empresa no destinadas a la atención al público.
- d) Abandono del trabajo por tiempo superior a una hora sin causa justificada y sin la autorización oportuna.
- e) La falta de atención y cortesía grave hacia clientes o personal de la Empresa.
- f) La falta de celo en el cuidado y conservación del material, elementos de trabajo, equipos o instalaciones de la Empresa, cuando cause daños materiales menores y reparables a los mismos.
- g) El consumo en los lugares de trabajo y/o durante la jornada laboral de bebidas alcohólicas.
- h) Realización de trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada, salvo que cause perjuicios muy graves a la Empresa en cuyo caso la infracción será muy grave.

- i) Encubrir al autor o autores de una falta grave.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando produzca quejas razonables de los clientes, superiores o compañeros de trabajo.
- k) Utilizar material, elementos de trabajo, equipos o instrumentos de trabajo de la Empresa para fines particulares, salvo que cause perjuicios muy graves a la Empresa en cuyo caso la infracción será muy grave.
- l) Incumplimiento o vulneración grave del código de conducta de la Empresa.
- m) La reiteración en las faltas leves. Para que sea aplicable la figura de la reiteración será preciso que las faltas graves hayan sido sancionadas.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

- a) Las faltas de puntualidad no justificadas que excedan de lo señalado para las faltas graves.
- b) Las faltas reiteradas e injustificadas de asistencia, que excedan de dos al mes, cuatro al semestre y ocho al año.
- c) El abandono injustificado del servicio que exceda de los límites fijados para las faltas graves.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o destruir instrumentos de trabajo, equipos, documentos, etc., de la Empresa.
- e) Violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- f) La negligencia o imprudencia inexcusable que pueda dar lugar a accidentes graves y a daños materiales importantes y/o irreparables en el material, equipos o instalaciones de la Empresa.
- g) Riñas frecuentes e injustificadas con los compañeros de trabajo.
- h) La condena por delito de robo, estafa, hurto o apropiación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para aquella desconfianza hacia su autor.
- i) La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, residencia o domicilio.
- j) Modificar o falsear datos en los documentos de trabajo o de control del mismo.
- k) La desobediencia a las instrucciones de la Empresa, sin perjuicio de que, una vez acatadas, pueda impugnarlas de considerarlas injustas.
- l) La incitación a los compañeros al incumplimiento de sus deberes cuando, siquiera parcialmente, consiga sus objetivos.
- m) La percepción de cualquier cantidad sin la expedición de recibo o factura o a precio superior al estipulado.
- n) La utilización de billetes u otros títulos de transporte expedidos a favor del empleado o sus familiares, con conocimiento de aquél, por persona distinta del beneficiario.
- o) Incumplimiento o vulneración muy grave del código de conducta de la Empresa.
- p) Ofensas verbales o amenazas, malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o subordinados o familiares de estos, así como a los compañeros de trabajo y al público en general, incluyendo las de naturaleza sexual.
- q) Vulneración del artículo 4 e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la dignidad e intimidad de los trabajadores.
- r) Vulneración del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores sobre inviolabilidad de la persona del trabajador.
- s) El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o apropiación indebida tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- t) Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- u) Quebrar o violar secretos profesionales, en perjuicio de la Empresa.
- v) La reiteración en las faltas graves. Para que sea aplicable la figura de la reiteración será preciso que las faltas graves hayan sido sancionadas.

#### Artículo 56. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de 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 días a tres meses y despido.

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

#### Artículo 57. Abuso de autoridad.

Quien sufra abuso de autoridad por parte de sus superiores podrá por sí mismo o por medio de sus representantes legales ponerlo en conocimiento de la dirección de la Empresa, la que adoptará las medidas sancionadoras y correctoras que procedan.

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

#### Artículo 58. Prescripción de las faltas.

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

#### Artículo 59. Cancelación de sanciones.

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

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

#### Artículo 60. Notificación de las sanciones.

La dirección de la Empresa, directamente o a través del jefe del centro de trabajo correspondiente, notificará las sanciones a los interesados.

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

#### Artículo 61. Comité intercentros.

El comité intercentros estará constituido por un máximo de nueve miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro y delegados de personal. En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de sindicatos o grupos de trabajadores, según los resultados electorales considerados globalmente en la Empresa.

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

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

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

De acuerdo con la legislación vigente la Empresa facilitará un local a dicho comité intercentros en el que puedan desarrollar sus actividades, así como el material de oficina preciso. Asimismo facilitará al comité intercentros el uso del correo electrónico para difusión de información individual o general y el acceso al uso de Internet para uso exclusivamente profesional.

#### Artículo 62. *Crédito de horas.*

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

Durante la vigencia del presente convenio, para los años 2016 a 2018 se acuerda que el crédito de horas indicado en el párrafo anterior de doscientas cuarenta horas mensuales se distribuirá de la siguiente forma:

- Ciento veinte horas destinadas a la bolsa del comité intercentros, siempre y cuando que el miembro o miembros que utilicen éstas desarrollen trabajos con normalidad para dicho comité.
- Las restantes ciento veinte horas se destinarán al coordinador creado y nombrado por el comité de seguridad y salud laboral para el desarrollo de sus funciones en dicho comité así como de funciones propias de delegado del comité de Madrid.

Al finalizar el presente convenio o en caso de desaparecer la figura del coordinador con anterioridad a la finalización del convenio, se reintegrará al comité intercentros las ciento veinte horas del coordinador.

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.

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

- a) En las reuniones convocadas por la Empresa, no se computará el crédito horario cuando se haga constar expresamente por escrito dicha circunstancia en la convocatoria. Serán a cargo del crédito horario del comité de centro de trabajo, la de aquellos representantes que acudan a la reunión sin estar previamente convocados por la Empresa.
- b) Por razones de urgencia, cuando la Empresa convoque excepcionalmente una reunión en forma verbal, una vez concluida dicha reunión, se entregará el justificante de dicha asistencia a los efectos de no computarse en el crédito horario.
- c) Todas aquellas reuniones que mantenga la comisión negociadora del convenio colectivo de la Empresa, en el ámbito de su competencia, no se incluirán en el crédito horario del centro de trabajo al que pertenezcan sus miembros.
- d) Serán por cuenta del crédito horario del centro de trabajo, las reuniones promovidas por los representantes de los trabajadores durante el período de discusión del

convenio de la Empresa cuyo contenido no corresponda a los temas específicos que sean objeto de la negociación colectiva. La solicitud de la reunión por parte de dichos representantes de los trabajadores con la dirección de la Empresa, se ajustará a un orden del día previamente comunicado a la misma.

e) Igualmente, serán de cuenta del crédito horario del centro de trabajo, las reuniones ordinarias y extraordinarias que convoquen los comités de centro de trabajo.

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

#### Artículo 63. *Cobro de cuotas.*

La Empresa acepta el cobro de cuotas sindicales mediante deducción en la nómina de salarios, siempre que se solicite individualmente por cada afiliado.

#### Artículo 64. *Salud laboral y prevención de riesgos.*

La Empresa promoverá la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, y con arreglo a los principios recogidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

#### Artículo 65. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Los trabajadores tienen derecho a:

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

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

- a) Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.
- b) Informar de inmediato a su superior jerárquico y en su caso al servicio de prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- c) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos o cualquier medio con los que desarrollen su actividad.

- d) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- e) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.
- f) Cooperar para que la Empresa pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 66. *Servicio de prevención.*

El servicio de prevención propio, órgano especializado encargado de planificar todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores de la Empresa, depende orgánicamente de la dirección de recursos humanos. Dicho servicio tendrá carácter interdisciplinar. En el momento de la firma de este convenio, el servicio de prevención propio asume dos especialidades preventivas: seguridad en el trabajo y ergonomía y psicología aplicada. Las especialidades de medicina del trabajo e higiene industrial están concertadas con un servicio de prevención ajeno, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. No obstante lo anterior, la Empresa se reserva la facultad de modificar la anterior organización, siempre con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

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

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

#### Artículo 67. *Delegados de prevención.*

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

- a) Colaborar con la dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por los responsables de las unidades, con un carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones que afectan a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- e) En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención estarán facultados para:
  - i. Acompañar a los técnicos del servicio de prevención en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social cuando realicen

visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable, en los términos establecidos en el artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ii. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones especificadas en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (vigilancia de la salud) y en particular la prevista en los artículos 18 y 23 de la citada Ley.

iii. Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que hayan tenido conocimiento de los mismos.

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

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

vi. Proponer al servicio de prevención para su traslado al órgano de la Empresa que sea competente, y al comité de seguridad y salud, medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección.

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

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

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

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

Será considerado tiempo de trabajo efectivo, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualquier otra convocada por la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, las visitas de acompañamiento, y el tiempo dedicado a formación, no pudiendo ser imputado al crédito horario de delegado.

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

**Artículo 68. Comités de seguridad y salud y Comité de seguridad y salud intercentros.**

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

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

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

Los miembros del comité designados por la Empresa serán designados por la dirección de recursos humanos que presidirá el mismo.

Las competencias del comité serán las siguientes:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la Empresa, en los términos establecidos en el artículo 39.1.º a) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos que hagan efectivas las políticas de prevención.
- c) Proponer a la Empresa medidas para la mejora continua de las condiciones de trabajo y corregir las diferencias existentes.

Las facultades del comité son las siguientes:

- a) Conocer directamente la situación en materia de prevención de riesgos en los puestos de trabajo, realizando las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos informes y documentos relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes del servicio de prevención, en su caso.
- c) Recibir información sobre los daños sobre la salud e integridad física de los trabajadores, valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Artículo 69. *Formación en prevención de riesgos laborales.*

a) En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de sus trabajadores, haciendo especial incidencia cuando se produzcan cambios en las funciones que éstos desempeñan, o se introduzcan nuevas técnicas, o cambios en los equipos de trabajo que puedan modificar los riesgos del puesto de trabajo o que impliquen otros nuevos.

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

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

Artículo 70. *Vigilancia de la salud.*

a) Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Esta vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de los trabajadores:

- i. Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud.
- ii. Cuando haya que verificar si el estado de salud de los trabajadores puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas.
- iii. Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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



La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, cumpliendo en cualquier caso, las especificaciones incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención. Los técnicos del servicio de prevención que asuma la especialidad de medicina del trabajo fijarán la periodicidad de los reconocimientos médicos voluntarios, atendiendo a los medios disponibles con que cuente el servicio de prevención.

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

**Artículo 71. *Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.***

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

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá:

a) Facilitar la readaptación laboral de los trabajadores que por disminución de su capacidad psicofísica, que no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, o no puedan desempeñar adecuadamente los contenidos de su puesto de trabajo. Dicha readaptación podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o a propuesta de su área, previo reconocimiento médico.

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

**Artículo 72. *Protección a la maternidad.***

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

b) Si las medidas anteriores no fueran posibles, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que en régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora, ésta tendrá derecho a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

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

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

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

d) El trabajador podrá acumular el tiempo diario establecido legalmente para la lactancia, en un solo período de catorce días hábiles, que disfrutará después de concluido el descanso maternal. Para los contratos de trabajo a tiempo parcial de trabajo exclusivo de fines de semana y festivos, el período de 14 días será computado como días naturales.

#### Artículo 73. *Coordinación de actividades empresariales.*

Con el fin de cumplir con las exigencias impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) con respecto a las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, que se concretan en el deber genérico de colaboración y cooperación entre ellas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, se crearán los oportunos cauces de participación.

#### Artículo 74. *Contratos de trabajo y formación de materia de seguridad y salud.*

Los contratos de trabajo que se formalicen a partir de la firma de este convenio, garantizarán al trabajador contratado, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia de seguridad y salud y, en particular en forma de informaciones e instrucciones tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.

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

#### Artículo 75. *Formación profesional.*

1. La Empresa prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, con objeto de facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de sus empleados. A tal efecto se crea una comisión mixta para la formación que estará integrada por tres miembros por la parte social, y los que designe la parte empresarial, en la que participativamente se estudiarán las necesidades formativas y su puesta en práctica. La comisión se reunirá trimestralmente. Los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de la comisión:

- a) Conocer el plan de formación definido por la dirección de la Empresa.
- b) Elaborar el inventario y diagnóstico de aquellas necesidades que como consecuencia de la existencia de disfunciones del personal, cambios en el empleo o en la cultura de la organización, introducción de nuevas tecnologías o la puesta en marcha de nuevos proyectos, requieran la implantación de acciones formativas encaminadas a adaptar a los trabajadores a la evolución de sus profesiones y contenidos de los puestos de trabajo.
- c) Planificación y programación del plan.
- d) Ejecución y seguimiento.
- e) Evaluación y resultados.

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

2. Ambas partes acuerdan acogerse a lo previsto en la legislación vigente en cada momento en cuanto a la financiación de las acciones formativas a cargo de este acuerdo, con el contenido y alcance establecido en el mismo en cuanto a los planes de Empresa.

#### Artículo 76. *Asistencia a cursos del plan de formación de la Empresa.*

La Empresa abonará todos los gastos de transporte, manutención y alojamiento, en base a las normas que se establezcan para los trabajadores que tengan que asistir a

cursos de formación, previa justificación documentada por los interesados. Igualmente, la Empresa compensará con tiempo de descanso si se superara la jornada de trabajo en los cursos de formación designados por la Empresa y a los que sea obligatoria la asistencia.

Artículo 77. *Comisión mixta paritaria del convenio.*

1. Constitución y facultades: Dentro de los quince días siguientes al registro del convenio de la Empresa por la autoridad laboral, se procederá a la constitución de una comisión paritaria del convenio, que estará integrada por seis miembros (designados mediante el sistema de representación proporcional) de la representación social que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio de la Empresa, y por seis miembros en representación de la Empresa.

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

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

La comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento por mayoría de sus miembros.

La comisión podrá reunirse igualmente en la sede de las oficinas centrales de la Empresa en Madrid, calle Trespaderne, número 29, 28042 Madrid, o reunirse en cualquier sitio que acuerden las partes.

Serán competencias y funciones de la comisión las siguientes:

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

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

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

3. Decisión de la comisión mixta: Sin perjuicio de cualesquiera otras funciones atribuidas por convenio de la Empresa, la comisión podrá resolver los conflictos a ella sometidos, mediante decisión adoptada por mayoría de cada parte componente de la misma. La solución así obtenida, tendrá carácter vinculante para las partes. En todo caso incorporándose al contenido del convenio de la Empresa, cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación del mismo.

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

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

4. Agotamiento del procedimiento de la comisión mixta: Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la comisión mixta, si ésta no lograse alcanzar un acuerdo o, en todo caso, transcurridos siete días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca.

De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se facilitará copia a los interesados.

Sin perjuicio de lo anterior, el solicitante podrá ejercitar las acciones legales que correspondan.

**Artículo 78. Procedimientos de solución de discrepancias y de solución extrajudicial de conflictos.**

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

**Artículo 79. Género gramatical.**

El género gramatical utilizado en el presente convenio deberá considerarse referido en todos los sustantivos tanto respecto al género masculino como al género femenino, según corresponda.

## ANEXO I

### Tablas salariales 2016, 2017 y 2018

*Tabla salarial 2016*

Grupos profesionales	Salario base mes	Salario base año (mes x 16)
	– Euros brutos	– Euros brutos
Mando Superior . . . . .	2.607,53	41.720,48
Mando Medio . . . . .	1.864,55	29.832,80
Técnico A . . . . .	1.269,53	20.312,48
Técnico B . . . . .	1.107,11	17.713,76
Técnico B Prácticas 1. . . . .	963,18	15.410,88
Técnico B Prácticas 2. . . . .	1.029,62	16.473,92
Técnico C . . . . .	1.045,12	16.721,92
Técnico C Año 1 . . . . .	888,35	14.213,60
Técnico C Año 2 . . . . .	940,60	15.049,60
Técnico C PR.SSC. . . . .	674,28	10.788,48

Tabla salarial 2017

Grupos profesionales	Salario base mes	Salario base año (mes x 16)
	— Euros brutos	— Euros brutos
Mando Superior . . . . .	2.649,25	42.388,00
Mando Medio . . . . .	1.894,38	30.310,08
Mando . . . . .	1.500,00	24.000,00
Técnico A . . . . .	1.289,84	20.637,44
Técnico A Prácticas 1 . . . . .	1.122,16	17.954,56
Técnico A Prácticas 2 . . . . .	1.199,55	19.192,80
Técnico B . . . . .	1.124,82	17.997,12
Técnico B Prácticas 1 . . . . .	978,59	15.657,44
Técnico B Prácticas 2 . . . . .	1.046,09	16.737,44
Técnico C . . . . .	1.061,84	16.989,44
Técnico C Prácticas 1 . . . . .	923,80	14.780,80
Técnico C Prácticas 2 . . . . .	987,51	15.800,16
Técnico C Iniciación 1 . . . . .	849,47	13.591,52
Técnico C Iniciación 2 . . . . .	955,66	15.290,56

Tabla salarial 2018

Grupos profesionales	Salario base mes	Salario base año (mes x 16)
	— Euros brutos	— Euros brutos
Mando Superior . . . . .	2.696,94	43.151,04
Mando Medio . . . . .	1.928,48	30.855,68
Mando . . . . .	1.527,00	24.432,00
Técnico A . . . . .	1.313,06	21.008,96
Técnico A Prácticas 1 . . . . .	1.142,36	18.277,76
Técnico A Prácticas 2 . . . . .	1.221,14	19.538,24
Técnico B . . . . .	1.145,07	18.321,12
Técnico B Prácticas 1 . . . . .	996,20	15.939,20
Técnico B Prácticas 2 . . . . .	1.064,92	17.038,72
Técnico C . . . . .	1.080,95	17.295,20
Técnico C Prácticas 1 . . . . .	940,43	15.046,88
Técnico C Prácticas 2 . . . . .	1.005,29	16.084,64
Técnico C Iniciación 1 . . . . .	864,76	13.836,16
Técnico C Iniciación 2 . . . . .	972,86	15.565,76

## ANEXO II

## Tablas valores horas extraordinarias

Técnico A	Técnico B	Técnico C
— Euros brutos/h	— Euros brutos/h	— Euros brutos/h
12,68	10,64	10,00

## ANEXO III

## Tablas premios de permanencia

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



[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)