VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARLSON WAGONLIT ESPAÑA, SLU

Resolución de 20 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU.

Visto el texto del VI Convenio colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, SLU, (código de convenio n.º 90012242012000) que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2013, 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 el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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, 20 de junio de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARLSON WAGONLIT ESPAÑA

Años 2012, 2013, 2014 y 2015

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., 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 Carlson Wagonlit España, S.L.U., señalada en

el artículo 1 de este Convenio, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Duración y Vigencia

El Convenio colectivo iniciará su vigencia una vez se lleve a cabo su registro por la autoridad laboral competente, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015. Este Convenio sucede y sustituye en su integridad al anterior.

Los acuerdos colectivos vigentes suscritos por la representación legal de los trabajadores y la empresa, tanto a nivel de centro de trabajo como de empresa, mantendrán su vigencia en sus propios términos salvo que contradigan lo pactado en el presente Convenio.

Con independencia del inicio de su vigencia, los efectos económicos previstos en este Convenio se aplicarán retroactivamente, salvo en los casos en los que expresamente se señale otra fecha, a partir del 1 de enero de 2012.

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 en el 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 de acuerdo con 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 la negociación 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 que se regulan en el artículo 79 del presente Convenio, en los términos allí descritos.

Artículo 5. Absorción y Compensación

Las mejoras salariales introducidas en el presente Convenio colectivo podrán ser absorbibles o compensables con el complemento personal a los trabajadores cuyos emolumentos fijos en su conjunto superen la cifra de 32.000 euros brutos anuales, dando las razones que lo justifiquen.

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 y V y la motivación de las causas que den lugar a la absorción y compensación; 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 a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones.

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

Se entiende por polivalencia de funciones la posibilidad que se estima existente en cada trabajador adscrito a un grupo de responsabilidad determinado de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, o transversalmente si fuera preciso en otras áreas de la empresa dentro de la misma localidad, siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen un tratamiento discriminatorio por parte de la Empresa. En caso de que

el cambio funcional lo exija, se procederá a la adaptación a la nueva actividad por medio de la formación adecuada, que tendrá que ser ofrecida por la Empresa.

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

Artículo 8. Definición 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/a 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 pertenecen.

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 consolidará las cantidades ya percibidas durante dicho periodo de prueba, volviendo automáticamente a percibir la retribución correspondiente al grupo de origen.

En caso de que el trabajador sea asignado al puesto de jefe de equipo, o responsable de «on-site» o de «off-site», o supervisor dicha asignación se considerará en todo caso efectuada a prueba por el plazo de seis meses (12 meses en el caso de supervisor) 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 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 cinco grupos profesionales:

Grupo I:	Mandos superiores

Grupo II:	Mandos medios
Grupo III:	Técnicos A
Grupo IV:	Técnicos B
Grupo V:	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. 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 con un conocimiento técnico amplio de su profesión y pericia en el manejo de terminales de emisión/reserva 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 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 IV. 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 que el grupo anterior, aunque sin la experiencia del mismo, y con conocimiento técnico normal de su profesión y manejo de terminales de emisión/reserva y/o funciones administrativas, desarrollando como prestación laboral la información, promoción, reserva y emisión de toda clase de viajes o bien el tratamiento administrativo-informático 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 cve: diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

Grupo V. Técnicos C.

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

Sin perjuicio de la presente clasificación profesional, se faculta a la Comisión Paritaria para estudiar una nueva clasificación de los grupos profesionales III, IV y V antes del 1 de octubre de 2013; en caso de acuerdo entre las partes, sustituirá a la que se menciona en el presente Convenio.

Artículo 10. Asignación a los Grupos de Cotización

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

Grupos profesionales y grupos de cotización a la Seguridad Social:

Técnicos C:	5
Técnicos B:	5
Técnicos A:	4
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.

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

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

2. Contrato para servicio determinado: a los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.º 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) Prestación de servicios de carácter estacional. La duración del contrato suscrito bajo esta modalidad dentro de cada año natural será la de la estacionalidad que justifique su utilización.

c) Apertura de nuevas oficinas, con el límite temporal de dos años, considerándose consolidada dicha oficina al término de dicho período.

d) Lanzamiento de un nuevo producto turístico o comercial, con el límite temporal de dos años.

e) Apertura de nuevos implants («on-site») en el caso de que el contrato

mercantil con el cliente no tenga una duración superior a dos años, por lo que el límite temporal del contrato no podrá superar los dos 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 bajo la circunstancia de que la prestación laboral se realice por el empleado de manera preponderante o total en el domicilio de éste, o en el lugar libremente elegido por el empleado.

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 razones objetivas contempladas en el 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 Comunidad Autónoma, 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.

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 IV, siendo su salario del 87 % y del 93 %, del correspondiente al grupo profesional en el que realicen las prácticas, durante el 1.er y 2.º años de vigencia del contrato, respectivamente.

b) Como excepción, se podrá contratar en calidad de prácticas en el grupo V a empleados que carezcan de la titulación universitaria que se aplique en su asignación laboral, y sin embargo acrediten la obtención de un módulo profesional que corresponda a su puesto de trabajo.

c) Los empleados contratados para la formación y el aprendizaje ingresarán en el grupo V, siendo su salario del 85 % o del 90 % del correspondiente al grupo profesional V, durante el 1.er y 2.º año de vigencia del contrato, respectivamente, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la retribución que le sirve de referencia.

d) Las reglas anteriores se justifican en la medida en la que las retribuciones se corresponden con un grado de experiencia aplicada al trabajo diferente a los empleados de su grupo que desempeñan sus funciones laborales con una habilidad consolidada, considerándose ésta la que se adquiere en la actividad transcurridos dos años en el servicio.

e) 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 V respectivamente, computándose a efectos de años de servicios el tiempo de servicios efectivos que hubiere prestado con el contrato en prácticas o en formación, siempre que no hubiera interrupción en la prestación del servicio.

f) Estos contratos tendrán una duración máxima de 2 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 a partir del grupo III en adelante, con el compromiso de ofrecimiento al grupo III a optar a las vacantes que se produzcan en puestos de responsabilidad, mediante las correspondientes convocatorias a todos los empleados. La empresa informará a la representación social de los criterios de selección que se vayan a aplicar, y dará información periódica de los ascensos que se hayan efectuado.

Se exceptúa del anterior precepto a la plantilla que pertenezca al Grupo V, que ascenderá automáticamente al grupo superior, después de dos años de permanencia en este grupo.

Los ascensos a los distintos grupos profesionales serán de libre decisión de la empresa. No obstante, estarán basados en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación profesional, nivel de idiomas, consecución de objetivos en ejercicios precedentes, etc.

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 6 meses en 1 año u 8 en un periodo de 2 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.

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 9 meses.

b) Para los empleados contratados para el grupo II dicho período de prueba tendrá una duración máxima de 6 meses.

c) Para los empleados contratados en los restantes grupos, dicho período tendrá una duración máxima de 5 meses.

Los períodos de prueba aquí señalados no se interrumpirán en los casos de

suspensión del contrato de trabajo, incluida la situación de IT.

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 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 audiencia de la representación legal de los trabajadores, la empresa elaborará en cada unidad el calendario laboral que estará sujeto a las condiciones establecidas en este Convenio.

Los turnos establecidos en el calendario anual podrán ser modificados en cada unidad de acuerdo con lo establecido en el punto 4 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 8:00 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.).

La Administración Central de Madrid, mantiene el horario que actualmente viene practicando.

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 15 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 4 de este artículo («Modificaciones de turnos y horarios»).

B) Casos especiales:

Excepciones al Régimen General:

a) «On site»: en los «on site» la jornada laboral, los descansos y los horarios se ajustarán a las necesidades concretas definidas por el cliente.

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 4,94 euros (que se incrementará en un 2 % respectivamente para los años 2014 y 2015) 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 9,88 euros (que se incrementará en un 2 % respectivamente para los años 2014 y 2015).

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 sobre el valor de la hora normal 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» que tengan jornadas de trabajo que excedan del horario de la actividad laboral general.

b) Para todo Receptivo los horarios que se establezcan en las unidades receptivas y red de proximidad, no podrán sobrepasar la jornada máxima legal de 1.665 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, que equivale a 37,5 horas semanales de trabajo, pudiendo distribuirse ésta de manera irregular a lo largo del año, sin que se sobrepase el límite anual establecido.

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 aquellos que sean necesarios para la

realización del servicio.

3. 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, informando a los trabajadores afectados, en base a las posibilidades operativas de la propia unidad y al 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.

4. 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 6 veces al año, informando previamente de ello a la representación legal de los trabajadores, con un preaviso a los empleados afectados de al menos 15 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 3 o de la frecuencia o secuencia de la rotación, derivado 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.

5. 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.

A estos efectos, 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 15 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 centro de trabajo superen el porcentaje del 20 % con relación al total de plantilla empleada en dicho centro, el trabajador que lo solicite tendrá que adaptar su horario y jornada a los turnos establecidos en el centro de trabajo, y el empleado tendrá opción a la aplicación de la reducción de jornada dentro del sistema de turnos que le corresponde.

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

6. 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 suficientes 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 a los que estén desarrollando su trabajo de forma presencial.

d) Los trabajadores en situación de reducción de jornada tendrán que realizar la prestación de servicios presencialmente, no por teletrabajo, dado que no se cubrirían los clientes.

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).

En el caso de que la compañía decidiera por imposibilidades técnicas no

implementar la medida de teletrabajo para el colectivo con jornada partida (con fecha límite del 31 de octubre de 2013) quedaría sin efecto el punto 5 de este artículo que establece una limitación horaria a las reducciones de jornada, así como quedaría limitado el número máximo de cambios de turno por empleado, que pasaría de 6 a 4.

Artículo 16. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables, computados de lunes a viernes, para todo el personal de la empresa. El período anual de vacaciones podrá dividirse preferiblemente en dos, siempre que uno de ellos comprenda al menos 10 días laborables ininterrumpidos.

Las fechas de disfrute de las vacaciones se determinarán en cada centro o unidad. Si hubiere discrepancias en las fechas de disfrute, se atenderá en todo caso a los siguientes criterios: en la temporada alta (mayo, junio, octubre y noviembre) no podrá disfrutarse vacaciones; en la temporada media (enero excepto Reyes, febrero, marzo, abril, 1-15 de julio, septiembre y 1-15 de diciembre) se disfrutará un tercio de las vacaciones, y en la temporada baja (agosto, Reyes, Semana Santa, 15-30 de julio, y 15-31 de diciembre) se disfrutarán los dos tercios restantes de vacaciones.

2. Adicionalmente al periodo antes mencionado se disfrutarán 3 días laborables complementarios de vacaciones en temporada baja, que se fijarán de común acuerdo entre el empleado y el responsable de la unidad donde presta servicios, permitiendo su disfrute junto a festivos o puentes.

3. Los trabajadores con más de 15 años de servicios efectivos en la empresa tendrán derecho a un día adicional de vacaciones.

La empresa podrá habilitar otras fechas o periodos distintos de los antes citados para el disfrute de estos días adicionales.

4. 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.

5. La Empresa establecerá con un mínimo de 2 meses de antelación 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.

Los días de vacaciones serán considerados horas efectivas de trabajo.

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

6. Medida de reducción de costes para periodos de baja actividad: Como medida de reducción de costes en períodos de baja actividad, y siempre bajo la discrecionalidad de su asignación por parte de la dirección de la Compañía, se establece la posibilidad de adquirir vacaciones adicionales. A tal efecto, el empleado podrá solicitar como vacaciones adicionales 5 días laborales consecutivos de los cuales la Compañía 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 5 días.

b) Deducirlo de forma prorrateada desde el mes en el que el empleado disfrute de los 5 días hasta el mes de diciembre del año en curso.

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

1.ª 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.ª Los 5 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.ª En el caso de solicitarse los 5 días de vacaciones en el mismo mes en el que se quieran disfrutar, si la solicitud llega a RR.HH. (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.ª 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 email. Una vez aprobado por este último, el

responsable directo del empleado enviará por email 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 autorizará siempre que no coincidan ausencias en el centro de trabajo que impidan el normal desarrollo del servicio y que no podrá ser enlazado con las vacaciones ni en temporada alta. 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 tele-asistencia, se establecerán unas guardias mínimas en cada centro y los empleados afectados optarán por percibir una de las siguientes compensaciones:

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Siete días naturales en los casos de nacimiento de hijo, adopción y acogimiento, a disfrutar conjuntamente con los 13 días que señala la Ley de Igualdad, ampliables en los casos múltiples que contempla dicha Ley.

c) Tres 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 o afinidad

(abuelos, padres, hermanos, hijos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho registrada). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

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.

En la hospitalización siempre corresponde el permiso, excepto cesárea que se asimila a nacimiento de hijo.

En el caso de operación quirúrgica sin hospitalización sólo corresponde si hay anestesia general e igualmente epidural si la intervención es grave.

El permiso en caso de hospitalización o intervención quirúrgica podrá ser disfrutado desde la fecha del hecho causante hasta 15 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. 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 veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, el trabajador podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a 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 concurran 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.

Los días de libranzas serán considerados horas efectivas de trabajo.

Artículo 18. Horas Extraordinarias

Se establece como horas extraordinarias para las distintas categorías del personal, las que se realicen por indicación y/o autorización expresa de la empresa y que excedan la jornada mensual reflejada en el calendario laboral mensual pactada en el presente Convenio.

No tendrán carácter de horas extraordinarias las que realice el personal de oficinas y de unidades operativas por razón de pedidos o periodos punta de producción y ausencias imprevistas, así como todas aquellas que realicen circunstancialmente fuera del horario de actividad laboral de la oficina, unidad o centro de trabajo, siempre y cuando no se sobrepase el porcentaje máximo establecido por ley sobre la distribución irregular de la jornada.

Ante la grave situación de paro existente en el sector y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al criterio de suprimir las horas extraordinarias habituales.

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, a elección del trabajador a razón de 2 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 se acompaña al presente Convenio colectivo.

Artículo 19. Permisos sin Sueldo y Licencias no Retribuidas

1. Permisos sin sueldo:

Los trabajadores que lleven un mínimo de un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 15 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.

El personal de la empresa que lleve un mínimo de dos años a su servicio, podrá pedir permiso sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días naturales, ni superior a 60, 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.

En ambos supuestos, dichos permisos dentro del mismo año no podrán ser acumulativos.

2. Licencias no retribuidas.

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.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Tanto esta licencia como el permiso regulado en el artículo anterior, comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, a todos los efectos legales incluidos los de no cotización a la Seguridad Social y no cómputo como tiempo de prestación de servicios.

Artículo 20. Excedencias

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

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

2. 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 15 días a partir de la solicitud.

3. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público en el caso de la excedencia forzosa, o con treinta días naturales de antelación a la expiración del período de excedencia en el caso de la 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.

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 discrecionalmente, 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, sólo 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, siempre que no se produzca perjuicio a terceros o para la buena marcha 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 número 1 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 24. Retribuciones y Revisión Salarial

1. Se pacta con la representación legal de los trabajadores los siguientes porcentajes de incremento fijo y aplicable a los conceptos fijos de tabla salarial.

Durante el año 2012: El incremento salarial será del 0 %, por lo que quedarán congelados los conceptos y cuantías en los valores percibidos en el año anterior.

Durante el año 2013: Con efectos de 1 de enero de 2013, los conceptos salariales que se detallan en el epígrafe 2 siguiente se incrementarán en el 0,5 %.

Durante el año 2014: Con efectos de 1 de enero de 2014, los conceptos salariales que se detallan en el epígrafe 2 siguiente se incrementarán un 2 %. Esta cuantía podrá verse disminuida en hasta un 0,5 %, en el caso de que durante 2013 el negocio de la compañía haya sufrido un impacto negativo importante. En aras de no causar indefensión e inseguridad al trabajador, esta situación queda tasada y limitada a que suceda alguna de las circunstancias siguientes:

– Pérdida de dos grandes cuentas, salvo que se hubiesen reemplazado con otras cuentas equivalentes.

– Caída del tráfico en un 20 % o más.

– Caída del EBITDA en un 20 % o más respecto al presupuestado para dicho ejercicio.

Durante el año 2015: El incremento salarial para este año resultará de los siguientes pasos:

1.º Se negociará durante el primer semestre de 2014 para establecer la subida salarial del año 2015, atendiendo a las circunstancias del mercado y del sector, desde una perspectiva más próxima y realista.

2.º Si no hubiere acuerdo, se aplicará en 2015 el incremento del 2 % (esta cuantía podrá verse disminuida en hasta un 0,5 %, en el caso de que durante 2014 el negocio de la compañía haya sufrido un impacto negativo importante, esto es, si se produjese alguna de las circunstancias señaladas para el año 2014).

3.º En todo caso, se garantiza que si el Convenio de Agencias de Viajes fijase más de un 1,5 % de incremento para el año 2015, la empresa aplicará una revisión

hasta alcanzar el % de incremento que fijase el Convenio de Agencias de Viaje más 0,25 %.

2. Los conceptos salariales a los que se refiere el epígrafe anterior son los siguientes en las 12 mensualidades del año y las 4 pagas extras: salario base, complemento personal, complemento ad personam, complemento personal diferencial, complemento personal específico, plus de responsabilidad on-site, coordinadores, Jefe de Equipo y Volantes.

3. Extrasalariales: El importe del plus de transporte actual se incrementará en un 2 % para los años 2014 y 2015, respectivamente. La dieta de comida y premio de permanencia permanecen invariables. La actual ayuda a hijos con minusvalía y el importe de becas escolares se incrementarán el 1,5 % para 2013, el 3 % en 2014 y el 3 % para 2015.

Artículo 25. Salario

Salario base: Es la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo.

Complemento personal diferencial: Es el complemento creado por el desarrollo del proceso de la unificación con 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 16 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.º Este concepto salarial incorpora las condiciones particulares que, a título individual disponen los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, así como, en los casos que proceda, la asignación de la bolsa que se menciona a continuación.

2.º Cada año para aquellos empleados/as que estando 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/a, 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

Fecha de ingreso del personal que tenga complemento («ad personam») al 31 de diciembre de 1994.	Año impar. 1.er semestre año impar 2.º semestre año par	Año par. 1.er 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/as que perciban complemento «ad personam», aplicándose durante el mes de enero de cada año.

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

1. 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).

2. 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/a, aunque tuviese igual o similar calificación profesional y fuese cual fuese su antigüedad o tipo de contratación, por no serles de aplicación aquellas condiciones individuales y personales que este complemento retribuye.

Artículo 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 16 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 abonada, 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 especifica por la realización de las funciones en dicho puesto.

Artículo 31. Complemento Responsabilidad «on site», Jefes de Equipo y Agentes Volantes.

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

b) En el caso de designación de un Técnico B (Grupo IV) como responsable de on-site, su retribución fija se equiparará como mínimo al salario base del grupo III.

c) Si la persona designada no superase el examen de inglés, una vez transcurridos dos años como responsable del «on-site», se le abonará un complemento de puesto de trabajo equivalente a la diferencia de los salarios base de los grupos III y IV.

d) 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.

e) El plus de responsabilidad de «on-site» estará en función del tamaño de la plantilla del mismo, percibiéndose como complemento funcional de puesto de trabajo las cantidades siguientes:

«On-site» y «off-site» de un empleado: Se aplicará sobre el valor establecido a este complemento de 2011 incrementando dicho valor en un 2 % para 2014 y un 2 % para el 2015.

«On-site» y «off-site» de dos a cinco empleados y Jefes de Equipo: Se aplicará

sobre el valor establecido a este complemento de 2011 incrementando dicho valor en un 2 % para 2014 y un 2 % para 2015.

«On-site» y «off-site» de más de cinco empleados: Se aplicará sobre el valor establecido a este complemento de 2011 incrementando dicho valor en un 2 % para 2014 y un 2 % para 2015.

f) El Agente Volante estará encuadrado como mínimo en el grupo IV, 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 suplente de responsable de «on-site».

Su adscripción será a la Unidad propia de Volantes, en 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 correspondiente de aplicar el valor establecido a este complemento en 2011 incrementando dicho valor en un 2 % para 2014 y 2015, respectivamente.

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 de la empresa.

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 de «inplant» 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 31de 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.	1.ª 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.

Procedencia	Denominación	Período tiempo	Carácter	Fecha abono
	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 la mensualidad de junio.
	Paga Convenio septiembre.	Desde 1 de octubre año anterior al 30 de septiembre del mismo año.	Anual.	Conjuntamente con la mensualidad de septiembre.
	Paga extra diciembre.	Desde 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.	Anual.	20 de diciembre.
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. Se establece con efectos retroactivos al 1 de enero de 2012 un nuevo sistema

de Incentivo variable anual, de carácter no consolidable, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, y que sustituye íntegramente al anterior sistema establecido en el Convenio precedente, que queda derogado a todos los efectos.

Este Incentivo variable anual no será de aplicación a los Mandos Superiores y Medios (Grupos I y II) ni a otros trabajadores de otros Grupos que dispongan de un sistema específico de bono, incentivo, variable o premio anual.

2. En 2012 este incentivo variable consistirá en el abono de un montante total a repartir de 411.000 €). La cuantía específica a abonar a cada empleado, seguirá el esquema de reparto utilizado por acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros para el abono del incentivo correspondiente al año 2011, y que es el siguiente:

a) Para los centros y funciones que no generaron derecho a incentivo en el año 2011, la cuantía de 402 euros por trabajador incluido dentro del ámbito el incentivo.

b) La cuantía restante del montante total del incentivo correspondiente al año 2012, una vez hecho el reparto del apartado a), se repartirá entre el resto de los empleados incluidos dentro del ámbito del incentivo, utilizando un ratio equivalente al que resultó para el incentivo del año 2011. Es decir, el ratio se mantiene, si bien la cuantía a percibir por cada empleado no.

3. Para el año 2013 este incentivo variable anual estará dotado de 419.220 euros para todo el personal incluido en su ámbito y está condicionado a que en dicho ejercicio 2013, la empresa alcance al menos el 75 % del EBITDA final presupuestado para dicho ejercicio.

Cumplida dicha condición, el abono de dicho incentivo arroja un promedio de 612 euros brutos/trabajador, en el supuesto de que este alcance el 100 % de los objetivos asignados. Esta cantidad promedio (y por tanto, la dotación global del fondo), se incrementará en un 12 % por cada medio millón de euros que se supere la cifra de EBITDA antes citado (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 EBITDA final presupuestado para el ejercicio, así como de la evolución del EBITDA real a lo largo del ejercicio y de su resultado real final. El nivel de consecución se valorará obedeciendo siempre al ámbito funcional 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 3 departamentos diferentes a lo largo del año, se observará dicha circunstancia para la valoración

del cumplimiento de los objetivos, dando preferencia a aquellos del departamento o de dos de los departamentos donde haya trascurrido 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 su 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 mando superior.

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 TTS 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 compañía. 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 compañía 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 de final del tercer cuarto del año del nivel de evolución de su desempeño, de tal manera que el empleado pueda modificar este, 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.

La empresa se compromete a revisar con la Comisión Paritaria este sistema si en el reparto del incentivo del 2013 a cobrar en el 2014, el 50 % de la plantilla afectada, no cobra como mínimo el incentivo promedio de 612 euros.

Artículo 34. Otros Sistemas de Retribución

El personal encuadrado en los Grupos Profesionales I y II, tienen 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 (por ejemplo: «Account Manager», Directores, Promotores), disponen de sistemas de incentivo específicos; y por ello, a todo ellos 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 Volantes

a) Dietas: La dieta diaria por desplazamiento se fija en la cantidad de 57,11 euros que incluye desayuno, comida y cena, asumiendo la Empresa el alojamiento. 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:

– 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.

– Los Agentes Volantes percibirán una cantidad por este concepto de 2,72 euros/día de desplazamiento, valor que será incrementado en un 2 % para el año 2014 y 2015, respectivamente. 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 el Agente Volante se le destine a realizar sus funciones a un on-site fuera del término municipal del FSC y a mas de cinco kilómetros de distancia desde el FSC, además de la cantidad de 2,72 euros diarios, valor que será incrementado en un 2 % para el año 2014 y 2015 respectivamente percibirá la cantidad diaria prevista para los desplazamientos entre 5 y 15 kms, entre 16 y 25 kms y más de 26 kms.

– No se percibirá la cantidad de 2,72 euros, valor que será incrementado en un 2 % para el año 2014 y 2015, respectivamente, 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).

– Cantidad adicional en función de la distancia y situación, calculado éste desde el centro base FSC al «on-site» en cuestión, con el límite máximo de 1.256,53 euros/año. Los importes serán:

De 5 a 15 kms: 418,77 euros/año (38,07 euros por 11 meses).

De 16 kms a 25 kms: 837,76 euros/año (76,16 euros por 11 meses).

De 26 kms en adelante: 1.256,53 euros/año (114,23 euros por 11 meses).

Se incrementarán estos valores en el 2 % para los 2014 y 2015, respectivamente.

Quedan excluidos de esta regulación, aquellos trabajadores/as 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 €, 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 como suplido o dieta.

d) Los nuevos «on-site» percibirán el importe de la comida de 9,15 €, por día efectivo de trabajo siempre que la interrupción de la jornada para la comida sea igual o inferior a 60 minutos. Igualmente se aplicará este derecho a aquellos «on-site» de nueva creación que indistintamente del tiempo previsto para interrumpir la jornada de trabajo, perciban los empleados y les sea de aplicación el plus de transporte indicado.

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.

Artículo 38. Formación en Idiomas

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa incluirá en su Plan de Formación anual la formación en idioma extranjero.

El idioma preferente será el inglés, pudiendo recibir formación en francés o alemán sólo aquellos empleados que tengan un nivel B2 de inglés, de acuerdo a la clasificación europea.

Durante el período septiembre-diciembre 2013 se interrumpirá la formación en idiomas, llevándose a cabo una auditoria del nivel de inglés de todas aquellas personas que hayan recibido o deseen recibir formación en idiomas a cargo de la compañía.

El inicio del nuevo plan comenzará en enero de 2014 y tendrá una duración de dos años.

Una de las condiciones para beneficiarse de la formación en idiomas será la existencia de un nivel adecuado de aprovechamiento de esta formación. Aquellos empleados que no lo alcancen podrán seguir participando en ella, asumiendo el 100 % del coste de dicha formación. Aquellos empleados que sí tengan un aprovechamiento adecuado tendrán un nivel de subvención del 70 %. La Compañía podrá descontar a los empleados que participen en esta formación el 30 % su coste mensualmente en la nómina del empleado, siendo reintegrado al final del curso lectivo a todos aquellos que hayan tenido un nivel de aprovechamiento adecuado.

La cuantía destinada cada año a la formación en idiomas dependerá de las necesidades de formación que existan en la compañía en el resto de materias.

La comisión de formación recibirá información de forma trimestral, tanto de la evolución del plan de formación de la compañía como de la parte específica de la formación en idiomas.

Las metodologías utilizadas combinarán la formación en grupos en el centro de trabajo en los centros grandes, con la formación «on line» combinada con llamadas telefónicas del profesor en estos y en los centros más pequeños. Será excepcional la formación en centros externos, siendo además solo aplicable a los centros donde sea imposible la instauración del nuevo sistema de formación, en cuyo caso se mantendrá la dotación económica con el límite de 630 euros por

empleado y año, siendo imprescindible para la concesión de esta ayuda la aprobación previa de la Compañía.

Toda la formación en idiomas se dará fuera de la jornada de trabajo. En este sentido, aquellos empleados que, por conveniencia de horarios, y con el objeto de conciliar esta formación con el resto de sus actividades, soliciten hacerlo dentro de su jornada de trabajo, deberán recuperar dicho tiempo, de acuerdo a las posibilidades organizativas existentes, en el mismo o en otro día con conformidad con su superior directo. En todo caso, no cabe llevar a cabo una distribución irregular de la jornada motivada por la asistencia a formación, salvo aceptación expresa por el mando.

En el caso de que el volumen de solicitudes exceda los recursos existentes, se dará preferencia a las personas con mayor nivel de aprovechamiento y, como segundo criterio, se ofertará la formación a un número de empleados proporcional a cada centro de trabajo.

Artículo 39. Premio de Permanencia

Al personal que lleve 25 ó 35 años al servicio de la empresa se le abonará con carácter único las cantidades que se fijan en el anexo número 3 del Convenio colectivo de la empresa.

Artículo 40. Becas Escolares

Durante la vigencia del presente Convenio, se fija en 100 el número de becas escolares en cada uno de los años de vigencia, por un importe unitario de 95,20 euros que se incrementarán el 1,5 % para 2013, el 3 % en 2014 y el 3 % para 2015.

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/as con Minusvalía

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 785,52 euros brutos, en cada ejercicio, por cada hijo en estas circunstancias. La ayuda a hijos con minusvalía e importe de becas escolares, se incrementarán el 1,5 % para 2013, el 3 % en 2014 y el 3 % para 2015.

Artículo 42. Préstamos de Vivienda

En el conjunto de los años 2012, 2013, 2014 y 2015 se concederá la cantidad de 176.429 euros para la adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual para los empleados con más de ocho años de servicio que lo soliciten (con el objeto de garantizar al máximo la devolución de dicho préstamo en cualquier circunstancia) La cantidad de cada préstamo será de un máximo de 12.602,13 euros y la cuantía de 176.429 euros será una cantidad viva de dinero, de tal manera que, a medida que se vayan amortizando el importe de los préstamos concedidos, se concederán los sucesivos. La concesión estará supeditada a una evaluación de la Compañía 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 176.429 euros, la concesión respetará el riguroso orden de solicitud.

Se establece para dicho periodo de tiempo una cantidad adicional de 48.571 euros para el mismo propósito, una vez alcanzado el máximo de 176.429 euros. Las peticiones para dicha cantidad adicional serán evaluadas en su conjunto por la Compañía, 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 48 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 de Vida, Accidente o Invalidez

Durante los años 2013, 2014 y 2015, y mientras se mantenga la vigencia del convenio, la Empresa concertará una póliza de seguro de vida para cada trabajador, que garantice en caso de fallecimiento en activo, un capital que soporte en caso de que acaezca el hecho causante el pago de un capital

equivalente a una anualidad bruta de su salario, considerándose éste compuesto únicamente por los conceptos fijos y excluidos los bonos, premios, variables, incentivo variable, percepciones extra salariales, y horas extras.

Esta póliza cubrirá igualmente los casos de invalidez absoluta y permanente reconocida por la Seguridad Social, y muerte por accidente siendo el capital asegurado el mismo que el anteriormente mencionado.

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 por 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 18 meses ininterrumpidos de baja.

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 IT, 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 de las 24 horas siguientes.

En el caso de baja no oficial (médico privado) la duración del reposo domiciliario será la indicada por el médico, requiriéndose el parte de baja oficial cuando la enfermedad supere los tres días.

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

2. Se faculta a la Comisión Paritaria para analizar la revisión de este sistema en el primer semestre de 2014.

Artículo 45. Accidente de Trabajo y Maternidad

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

2. En las mismas condiciones anteriores, en el supuesto de incapacidad temporal derivada de maternidad o paternidad, la empresa completará la diferencia existente entre la cuantía de la prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y hasta el 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 16 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 16, 12 ó 4 plazos iguales, a elección del empleado/a, que se deducirán de los salarios correspondientes a las 16 pagas de los 12 meses inmediatos siguientes a aquel en que perciba la cantidad anticipada.

– En los 12 meses inmediatos siguientes (sin deducción en las 4 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 que lleve al menos un año de servicio fallezca en situación de activo, la Empresa abonará a sus familiares, para gastos funerarios, una cantidad equivalente a tres mensualidades y media del salario base.

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, etc.

Para los Seguros Médicos la empresa tiene establecido 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 de la empresa y las órdenes e instrucciones emanadas por la Dirección de la empresa en el uso de sus facultades directivas, así como también el incumplimiento por parte de los empleados/as de las obligaciones que les corresponde en el desempeño de sus funciones.

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 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 y 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) Trato inadecuado con los compañeros de trabajo.

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

k) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

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

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

n) Incumplimiento o vulneración leve del Código de Conducta de la empresa.

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

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

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

h) Realización de trabajos ajenos a la empresa durante la jornada.

i) Ofensas verbales o amenazas a compañeros, superiores o subordinados, incluidas las de naturaleza sexual.

j) Vulneración del artículo 4 e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la dignidad e intimidad de los trabajadores.

k) Vulneración del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores sobre inviolabilidad de la persona del trabajador.

l) Encubrir al autor o autores de una falta grave.

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

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

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

p).Incumplimiento o vulneración grave del código de conducta de la empresa.

q) Cualquier falta de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

r) La reiteración en las faltas leves.

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) Reiteración en el abandono injustificado del servicio.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en 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.

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

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

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

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

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

o) 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.

p) Incumplimiento o vulneración muy grave del código de conducta de la empresa.

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

r) La reiteración en las faltas graves.

Artículo 56. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

Amonestación privada.

Carta de advertencia.

Carta de censura.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses.

Despido.

Artículo 57. Abuso de Autoridad

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

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

Artículo 58. Prescripción de las Faltas

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

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 falta grave a los dieciocho meses y las de por falta muy grave a los treinta y seis meses de su cumplimiento por el trabajador/ra.

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

Artículo 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, verbalmente o por escrito, cuando se trate de faltas leves o graves.

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

Artículo 61. Comité Intercentros

El Comité Intercentros estará constituido por un máximo de 9 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 240 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 2012 al 2015 se acuerda que el crédito de horas indicado en el párrafo anterior de 240 h mensuales se distribuirá de la siguiente forma:

– 120 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 120 horas se destinarán al coordinador creado y nombrado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral para desarrollo de sus funciones en dicho Comité de Seguridad y Salud Laboral así como funciones propias de delegado del Comité de Madrid.

– Al finalizar el presente Convenio se reintegrará al Comité Intercentros las 120 horas del coordinador.

Independientemente de lo anterior, se mantienen las 40 horas/mensuales para los miembros del Comité de Empresa y las 15 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 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 31/95, de 8 de noviembre, 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 establecidos en el artículo 21 de la LPRL 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/trabajadoras tienen la obligación de:

a) Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.

b) Informar de inmediato a 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/as.

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

Como 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, se crea un Servicio de Prevención propio, que orgánicamente depende de la Dirección de Recursos Humanos. Dicho servicio tendrá carácter interdisciplinar y estará integrado por dos especialidades propias: Seguridad, Ergonomía y Psicosociología aplicada. La vigilancia de la salud e higiene se ha concertado con un Servicio de Prevención externo, todas ellas recogidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. La vigilancia de la salud se ha concertado con otro Servicio de Prevención ajeno, legalmente reconocido.

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. Delegado 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/as 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/as.

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:

f) 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 31/1995.

g) 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 31/1995 (vigilancia de la salud) y en particular a la prevista en los artículos 18 y 23 de la citada Ley

31/1995.

h) Ser informado sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que hayan tenido conocimiento de los mismos.

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

j) 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.

k) 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.

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

2. Teniendo en cuenta el número de trabajadores que integran la Empresa se fijan 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/delegada.

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 desatinado 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. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud, que será único para la empresa, se configura como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, y se reunirá cada dos meses en sesión ordinaria; su funcionamiento se regulará por reglamento Interno.

No obstante lo anterior además del Comité de Seguridad y Salud Nacional, se designará uno específico para cada centro donde corresponda según la legislación vigente.

La Competencia del Comité de Seguridad y Salud 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.

El Comité de Seguridad y Salud, que tendrá carácter paritario, estará compuesto por ocho miembros: cuatro Delegados de Prevención en representación de los trabajadores y cuatro representantes de la Empresa.

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.a) de la Ley 31/1995.

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/as, 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 practica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de sus trabajadores/as, haciendo especial incidencia cuando se produzcan cambios en las funciones que estos 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 autentica 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/as, 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 aquellas 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:

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

– Cuando haya que verificar si el estado de salud de los trabajadores/as puede constituir un peligro para el mismo, para los demás o para otras personas relacionadas.

– Como 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/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con 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 (RD 39/1997) No obstante lo anterior, el Comité de Seguridad y Salud fijará 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.

c) La empresa concertará un Servicio Médico, de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia, que atenderá en todo momento la salud de los trabajadores/ras, tanto en la prevención como en las revisiones periódicas de los mismos.

El Servicio Médico concertado realizará reconocimientos periódicos para todo el personal, informando a cada trabajador de sus resultados y posibilitando los medios necesarios para dicha prevención, tales como electrocardiogramas al personal mayor de 40 años, analítica completa, etc.

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

Artículo 71. Del personal con Capacidad Disminuida

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 psicofisica, 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 artículo 26.4 LPRL.

El padre podrá igualmente disfrutar de este permiso para acompañar a la madre, únicamente cuando el facultativo competente así lo haya expresamente dictaminado.

d) El trabajador/ra podrá acumular el tiempo diario establecido legalmente para la lactancia, en un solo período de 14 días hábiles, que disfrutará después de concluido el descanso maternal.

Artículo 73. Coordinación de Actividades Empresariales

Con el fin de cumplir con las exigencias impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículos 16 y 24 de la LPRL) 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, en los contratos de arrendamiento de servicios de Agencias de Viajes, se crearán los cauces de participación mediante las cláusulas tipo establecidas en el artículo siguiente.

Artículo 74. Cláusulas Tipo

Para la ejecución de los trabajos aquí contratados, con arreglo a lo estipulado en los artículos 16 y 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Carlson Wagonlit España, S.L.U., declara tener conocimiento de las normas y/o procedimientos de Seguridad del Centro de la Empresa (cliente), los acepta y se obliga a cumplir con las indicaciones contenidas en los mismos.

Asimismo, Carlson Wagonlit España, S.L.U., antes de iniciar los servicios contratados aportará su evaluación de riesgos correspondientes a los trabajos contratados, el plan de prevención a aplicar por Carlson Wagonlit España, S.L.U., en la ejecución de los trabajos y los documentos justificativos que acrediten que sus trabajadores han recibido información y formación adecuada para realizar los mismos y de la normativa que hay que cumplir tanto de ámbito general como especifica del Centro en que aquellos se lleven a cabo.

Carlson Wagonlit España, S.L.U., se compromete a aportar al cliente en un plazo de 30 días contados a partir de la fecha de la firma del presente Contrato, su Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención relativos al implant y el Plan de Prevención de Carlson Wagonlit España, S.L.U., así como los modelos de registro de formación de los trabajadores.

En caso de cambio, los nuevos trabajadores de Carlson Wagonlit España, S.L.U., que pasen a prestar sus servicios deberán acreditar con carácter previo al inicio de su trabajo estar informados y formados sobre la evaluación de los riesgos tanto de ámbito general como especifica del centro en que los trabajos se lleven a cabo.

Artículo 75. 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 (artículo 19 de la LPRL).

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

Artículo 76. 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/as. 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/as 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 las estipulaciones del Acuerdo Nacional de Formación Continua FEFE u organismo que los sustituya), así como de los organismos o entidades competentes a través de los procedimientos generales en vigor, en cuanto a la financiación de las acciones formativas a cargo de este acuerdo, con el contenido y alcance establecido en el mismo en cuanto a los Planes de Empresa.

Artículo 77. 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 compañía y a los que sea obligatoria la asistencia.

Artículo 78. 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 podan 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 compañía 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 aquellas 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 epígrafe 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 10 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, si transcurridos 10 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 79. Procedimientos de Solución de Discrepancias y de Solución Extrajudicial de Conflictos

1. Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 23 de febrero de 2012, 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 g) del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en las distintas materias que se citan en el epígrafe siguiente.

2. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos de solución, siempre que la problemática afecte a la empresa o a varios centros de trabajo de la misma situados al menos en más de una Comunidad Autónoma y sea de carácter colectivo y no individual, los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación.

b) Las controversias en la Comisión Paritaria del presente Convenio, exclusivamente en el caso de que ambas representaciones, social y empresarial, en el seno de dicha Comisión así lo acuerden.

c) Los conflictos surgidos durante la negociación del nuevo Convenio colectivo que conlleven su definitivo bloqueo. A estos efectos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo definitivo de la negociación correspondiente. Asimismo, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82. 3 del Estatuto de los Trabajadores, y sin que la instancia del procedimiento de solución pueda suspender o ampliar los plazos que legalmente estén establecidos en cada caso.

f) Asimismo, los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de

consultas exigido por el artículo 44.9 del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

h) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.

i) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.

j) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

3. La iniciativa para someter la controversia a los procedimientos de solución de conflictos podrá ser instada por una sola de las partes, social o empresarial, en todos los supuestos relacionados en el epígrafe anterior excepto en el b).

La instancia de dicha iniciativa por la parte social requerirá en todo caso un acuerdo mayoritario en su seno o el ejercicio de dicha iniciativa por la mayoría de dicha parte social, por lo que el incumplimiento de dichos requisitos invalidará el procedimiento instado, que no tendrá efecto alguno.

Se considerará como parte social al Comité Intercentros o a la suma de Secciones Sindicales que ostenten la mayoría en los mandatos electorales existentes globalmente en la empresa y que cuenten con presencia en el Comité Intercentros; también se considerará parte social, en los casos de sus competencias propias, a la Comisión Negociadora del Convenio, o a la Comisión Paritaria del Convenio.

4. La instancia del procedimiento para la solución del conflicto deberá ser formulada ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), con sede actual en Madrid, calle San Bernardo, 20, 5.ª planta, con arreglo a las reglas formales y procesales que establece el ASAC, y el procedimiento podrá consistir en:

a) La mediación; este procedimiento sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa.

Asimismo, la convocatoria de huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación, por lo que entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas. La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelga y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento en la huelga, se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas.

La solicitud de mediación, el desarrollo de dicho proceso y su finalización, se regirán por lo establecido en el ASAC a todos los efectos.

El acuerdo alcanzado en la mediación, siempre que cuente en el seno de la parte social con la mayoría del Comité Intercentros o de las secciones sindicales que ostenten la mayoría de los mandatos electorales existentes en la empresa, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 47, 44.9, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, y será objeto de depósito y registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos de ejecutividad e impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, social y empresarial, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito acordando voluntaria y expresamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la decisión que dicho árbitro dicte sobre el conflicto suscitado, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

Se podrá promover de mutuo acuerdo el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el epígrafe a) anterior, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. A estos efectos, y siempre de común acuerdo, las partes, inicialmente o durante el procedimiento de mediación, pueden habilitar a los terceros mediadores para que desarrollen funciones como árbitros.

Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

La solicitud de arbitraje, el desarrollo de dicho proceso arbitral y su finalización se regirán por lo establecido en el ASAC a todos los efectos.

El arbitraje finalizará con la resolución arbitral, que tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refiere los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ET y 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia, y sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en el artículo 65.4 y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Acuerdos alcanzados en la mediación o para solicitar de mutuo acuerdo el arbitraje:

a) Será exigible la concurrencia de la mayoría de la parte social, para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación, o para someter la discrepancia a arbitraje, posean eficacia general o frente a terceros.

b) En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto limitado a los trabajadores directamente representados por la sección sindical que haya suscrito los acuerdos en que concluya el procedimiento de mediación o la aceptación de estar a resultas del compromiso arbitral correspondiente.

c) La concurrencia de la mayoría de la parte social se producirá cuando el acuerdo alcanzado cuente con la mayoría del Comité Intercentros o cuando el acuerdo alcanzado lo haya sido con las Secciones Sindicales que ostenten la mayoría en los mandatos electorales existentes globalmente en la empresa y que cuenten con presencia en el Comité Intercentros. En los casos de sus específicas y propias competencias, también concurrirá la mayoría de la parte social cuando el acuerdo alcanzado en el seno de Comisión Negociadora del Convenio, o de la Comisión Paritaria del Convenio, cuente con la mayoría de los miembros.

Artículo 80. Género Gramatical, Igualdad de Oportunidades y Plan de Igualdad

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

2. Igualdad de Oportunidades: se creará una comisión que estudiará los programas y medidas que sigan fomentando, como en la actualidad la empresa viene realizando, la igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as de la empresa, en línea con el marco legislativo y constitucional de protección de la no discriminación en el ámbito laboral. Durante la vigencia de este Convenio se implantará un Plan de Igualdad, conforme a la legislación vigente.

ANEXO I

Tablas salariales 2012

Categorías	Salario base mes	Salario base año (mes × 16)
Mando Superior	2.506,09	40.097,44
Mando Medio	1.792,02	28.672,32
Técnico A	1.220,14	19.522,24
Técnico B	1.064,04	17.024,64
Técnico B Prácticas 1	925,71	14.811,36
Técnico B Prácticas 2	989,56	15.832,96
Técnico C	1.004,46	16.071,36
Técnico C Año 1	853,79	13.660,64
Técnico C Año 2	904,01	14.464,16

Tablas salariales 2013

Categorías	Salario base mes	Salario base año (mes × 16)
Mando Superior	2.518,62	40.297,93
Mando Medio	1.800,98	28.815,68
Técnico A	1.226,24	19.619,85
Técnico B	1.069,36	17.109,76
Técnico B Prácticas 1	930,34	14.885,42
Técnico B Prácticas 2	994,51	15.912,12
Técnico C	1.009,48	16.151,72
Técnico C Año 1	858,06	13.728,94
Técnico C Año 2	908,53	14.536,48

ANEXO II

Categorías	Premio permanencia 25 años	Premio permanencia 35 años
Mando Superior	2.300,70	3.581,01
Mando Medio	2.034,34	2.986,13
Técnico A	2.034,34	2.986,13
Técnico B	2.034,34	2.986,13