

consecuencias sobre el perjudicado. Dicho informe quedará a disposición del interesado, pudiendo hacer uso de él en un posible recurso contra la decisión extintiva, que en todo caso quedará a instancias de la Dirección.

Cuando las causas para la extinción de la relación laboral sean las especificadas en el artículo 54 y artículo 52 (excepto apartado c del Artículo 52) del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores, a instancias del interesado, podrían convocar la constitución de una Comisión Paritaria que dictamine sobre el conflicto. Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la compañía, de los que quedarían excluidos aquellos que fueran parte en el conflicto, y debe quedar constituida en el término de cinco días laborables a partir de la notificación o preaviso al trabajador. El trabajador afectado tendrá derecho a ser escuchado en sus alegaciones y a presentar en su defensa todas las pruebas de que disponga. Asimismo, la Comisión podrá convocar al superior que promueve la medida o a cualquier otro miembro de la Compañía, para formarse una opinión responsable sobre el caso. En el plazo de quince días laborables a partir de su constitución, la Comisión emitirá un dictamen, que deberá ser considerado por la Dirección para ejecutar o no el despido, decisión esta última que quedará a instancia de la Dirección en todo caso.

Comunicaciones de despido: Se harán al trabajador por escrito, con relación de los hechos que lo motivan. Todas las comunicaciones de despido serán refrendadas por la Dirección General o Director de Departamento en quien delegue.

Disposición transitoria primera.

La Dirección de la compañía se compromete a publicar el nuevo Manual de Categorías Profesionales Internas antes de la fecha de 30 de septiembre de 1998. Dicho Manual se revisará anualmente para reflejar las actualizaciones que se puedan producir.

Para cada una de las categorías profesionales internas que se especifiquen en el Manual de Categorías Profesionales Internas, deberá reflejarse la siguiente información:

1. Título de categoría.
2. Nivel de supervisión al que reporta.
3. Acceso
4. Salario mínimo
5. Funciones y responsabilidades
6. Promociones y cualificaciones requeridas.

29710 RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010962), que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 1998 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por los Delegados de personal, Comités de empresa y sección sindical de CC.OO. y L.A.B., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 25 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «VIAJES ECUADOR, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores tendrán los derechos y las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

Artículo 2. *Determinación de las partes que lo concertan.*

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para los Convenios Colectivos de ámbito empresarial, y son:

- a) La sociedad «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima»; y,
- b) La representación de los trabajadores formada por los representantes de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal de los distintos centros de trabajo de «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», así como por las secciones sindicales de CC.OO. y L.A.B.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de la empresa «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima».

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta obligatoriamente a todos los trabajadores que presten servicio en la empresa «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1.a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo que «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», tiene establecidos en la actualidad o que pueda abrir en el futuro, en todo el Estado español.

Artículo 6. *Ámbito temporal: Duración y vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1998. Sin perjuicio de lo anterior los efectos económicos del presente Convenio se aplicarán salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha a partir del 1 de enero de 1998.

Artículo 7. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio deberá llevarse a cabo con dos meses de antelación al término de su vigencia. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor su contenido normativo.

Una vez efectuada la denuncia del Convenio se seguirán los trámites previstos de acuerdo con el artículo 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 9. *Estructura y alcance de la negociación colectiva: coordinación normativa.*

Siendo la voluntad de las partes dotarse de un sistema de ordenación de relaciones laborales propio acuerdan que las relaciones laborales de la empresa se regirán por:

1. El presente Convenio Colectivo de condiciones de trabajo.
2. Y subsidiariamente de lo anterior por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa del ordenamiento jurídico que resultara aplicable.

Artículo 10. *Admisión de nuevo personal.*

En la admisión de nuevo personal tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores así como de los resultados de la selección con antelación a la admisión del nuevo personal o de la cobertura de vacantes.

Cuando existan plazas vacantes y éstas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tablones de anuncios y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores, todo ello con la suficiente antelación.

Si la vacante a cubrir corresponde a plazas para las que haya contratados trabajadores fijos discontinuos o temporales, la vacante será cubierta por aquel que, de entre dichos trabajadores, reúna las condiciones objetivas necesarias, a juicio del empresario. Si ninguno reuniera las condiciones requeridas, el empresario lo notificará a los representantes de los trabajadores y procederá a convocar el correspondiente concurso o a la designación directa del candidato.

En las plazas a cubrir por concurso, se valorará como mérito el hecho de que el trabajador que optase a la misma haya trabajado anteriormente con la empresa de forma temporal, siempre que dicho trabajador haya cumplido el horizonte temporal pactado, no haya sido sancionado y haya tenido un absentismo por incapacidad temporal u otra razón, inferior al 5 por 100 de la jornada pactada, anual o la proporcional inferior, en su caso.

Artículo 11. *Contratación y finiquitos.*

Los contratos de trabajo a que se refiere la ley, deberán ser comunicados a la representación legal de los trabajadores mediante entrega en un plazo no superior a diez días, de copia o fotocopia de los mismos, que contendrá los datos que dicha norma determina. En defecto de representación legal de los trabajadores dicha comunicación se enviará al delegado sindical en la empresa, si lo hubiere, debiendo observar sigilo profesional sobre dicha información, y siempre que el trabajador afectado no se oponga expresamente.

En caso de contratos eventuales, las condiciones generales de los mismos no podrán, en ningún supuesto, ser inferiores a las establecidas legalmente y si el contratado eventual continuase, en calidad de fijo, en la plantilla de la empresa se computará a efectos de antigüedad el tiempo de servicios efectivos que hubiese prestado como eventual.

Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores tendrán derecho a que por la empresa les sea entregado el documento de finiquito, que eventualmente vayan a firmar, con una antelación mínima de cinco días naturales respecto al de la fecha de su percepción. Los trabajadores podrán solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Artículo 12. *Dimisiones.*

Las dimisiones del personal, una vez superado el período de prueba, habrán de avisarse por escrito a la empresa con al menos quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados perderán un día de salario por cada día de retraso.

En los contratos de duración inferior al año este preaviso será de al menos diez días. En los grupos profesionales I y II este preaviso será de un mes, salvo que el contrato tenga una duración inferior al año, en cuyo supuesto será de al menos quince días.

Artículo 13. *Principios generales de estructuración de los grupos profesionales.*

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

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

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

Teniendo en cuenta la situación actual en la que no se ha alcanzado aún la plena polivalencia de funciones (los empleados están en la actualidad asignados a áreas funcionales específicas, tales como administración, comercial o ventas) se hace constar que hasta que no se logre dicha plena polivalencia funcional, todo cambio de puesto de trabajo que afecte a personal aún no polivalente y que signifique asumir tareas o actividades de áreas funcionales nuevas, irá precedido de formación adecuada.

Igualmente se hace constar que las funciones que se indican en la definición de los grupos sólo tiene 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 14. *Definición.*

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

Artículo 15. *Grupos profesionales.*

Se establecen cuatro grupos profesionales:

Grupo I: Se integrarán en este grupo los trabajadores/as 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.

Grupo II: Se integran en este grupo los trabajadores que teniendo una aptitud profesional cualificada en la gestión operativa y/o comercial y/o administrativa, adquirida normalmente a través de una dilatada experiencia tienen como prestación laboral la gestión de una agencia o de un departamento o área funcional de la empresa. Tienen un alto grado de autonomía y responsabilidad.

Grupo III: Se integrarán en este grupo los trabajadores/as 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 conocimiento técnico amplio de su profesión y pericia en el manejo de terminales de emisión/reserva y/o administrativas, tienen como prestación laboral la información, promoción, reservas y emisión de toda clase de viajes o bien el desarrollo administrativo y/o tratamiento informático de una agencia o de un departamento de un área de la empresa.

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

Artículo 16. *Trabajos correspondientes al grupo profesional superior.*

El trabajador que realice funciones correspondientes a grupo superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones correspondientes a grupo superior, pero no proceda el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignado y la función que efectivamente realice.

Artículo 17. *Promoción profesional.*

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

17.1 Libre decisión de la empresa.—En todo caso, este sistema regirá para promocionar a los grupos profesionales I y II.

No obstante lo anterior, al amparo de lo dispuesto por el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa en ejercicio de su potestad de la organización de trabajo podrá promover unilateralmente la promoción de empleados del grupo IV al grupo III.

17.2 Cumplimiento de requisitos objetivos de polivalencia en la prestación profesional y nivel mínimo en el conocimiento del idioma inglés.

17.2.1 Procedimiento regular: Este sistema será válido para promocionar desde el grupo profesional IV hasta el grupo profesional III.

La promoción del empleado al grupo profesional III tendrá carácter automático en el momento en que éste acredite fehacientemente el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Polivalencia en el desarrollo de su prestación profesional.

Se entenderá que el empleado es polivalente en el momento en que acredite suficientemente que puede desempeñar las tareas básicas de las distintas prestaciones laborales que son necesarias para desarrollar la actividad de «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima».

A los efectos de que el empleado pueda llegar a cumplir el objetivo de polifuncionalidad que le posibilite su promoción profesional, «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», le proporcionará, siempre y cuando sea posible fuera de las horas de trabajo, la formación necesaria para el desempeño de cada una de las tareas que puedan encomendársele.

b) Acreditación de un nivel mínimo en el conocimiento del idioma inglés.

Se entenderá por nivel mínimo el que se define en el módulo 13 (inglés para agencias de viajes) del anexo II del Real Decreto 300/1996, de 23 de febrero, que regula aspectos relativos al certificado de profesionalidad de la ocupación de empleado de agencias de viajes.

El empleado deberá acreditar el citado nivel superando las pruebas de examen que al efecto se realicen.

A los efectos de que el empleado pueda llegar a cumplir el objetivo marcado, «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», le proporcionará previamente la formación necesaria en el idioma inglés, que se regirá por los siguientes criterios:

«Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», designará el centro en el que se imparta la formación.

Tras una prueba de examen previa al comienzo del período de formación, será el centro de formación el que determine el período de tiempo necesario en que el empleado debe recibir formación para adquirir el nivel solicitado.

«Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», suprimirá la formación del empleado en los supuestos de reiteradas faltas no justificadas de asistencia a los cursos, o manifiesta falta de aprovechamiento.

Los cursos de formación de inglés se realizarán fuera del horario de trabajo y será voluntaria su asistencia.

17.2.2 Procedimientos transitorios: Quienes a la firma del presente Convenio estén integrados en el grupo profesional IV por haber ostentado la categoría de auxiliar, pasarán a integrarse en el grupo profesional III una vez transcurridos cinco años contados a partir del 1 de enero de 1996 o desde la fecha en que accedieron a la categoría de auxiliar si ésta fuese posterior. Esta promoción no tendrá lugar si el afectado se negara a participar en los cursos de formación programados por la empresa (excepto en los cursos de idiomas de carácter voluntario), o incurra en reiteradas faltas injustificadas de asistencia a los mismos o manifiesta falta de aprovechamiento en la formación impartida.

El resto del personal que en el momento de la firma del presente Convenio quede integrado en el grupo profesional IV y que no pueda acogerse al procedimiento transitorio descrito en el párrafo precedente pasarán a integrarse en el grupo profesional III una vez transcurridos cinco años contados a partir de la fecha del primer cambio a un puesto de trabajo de contenido funcional diferente que haya ocurrido después del 1 de enero de 1996. Esta promoción no tendrá lugar si el afectado se negara a participar en los cursos de formación programados por la empresa (excepto en los cursos de idiomas de carácter voluntario), o incurra en reiteradas faltas injustificadas de asistencia a los mismos o manifiesta falta de aprovechamiento en la formación impartida.

Los derechos a la promoción atribuidos en los párrafos anteriores de este artículo no suponen renuncia a la posibilidad de promoción por el procedimiento regular descrito.

La empresa informará periódicamente de las promociones que se hayan realizado a los representantes de los trabajadores en la Comisión mixta de seguimiento de este Convenio y a los representantes legales de los trabajadores en los centros de trabajo afectados por la promoción.

Artículo 18. *Formación continua.*

Se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrolle la empresa, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los empleados, que permitan hacer compatible la mayor competitividad de la empresa con la formación individual del trabajador.

La empresa elaborará un plan de formación anualmente, con el siguiente contenido mínimo:

Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.

Colectivo de empleados afectados.

Calendario de ejecución.

La elaboración de los planes y su desarrollo podrá realizarse directamente por la empresa o subcontratarse con empresas especializadas.

Para el cumplimiento del plan de formación, la empresa tratará de acceder a las ayudas y subvenciones de los distintos organismos que puedan concederlas.

La Comisión mixta constituida para el seguimiento del presente Convenio asumirá como misiones principales en materia de formación continua las siguientes funciones:

Analizar y valorar, con carácter previo a su presentación al Organismo competente, el plan de formación anual elaborado por la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64.4, c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Efectuar un seguimiento de la ejecución del plan y una valoración de los objetivos marcados.

La asistencia a las acciones formativas del plan de formación tendrá carácter obligatorio, salvo que expresamente se indique lo contrario.

La programación de las acciones formativas enmarcadas en el plan de formación tratará de hacer compatible el normal desarrollo de la actividad habitual de la empresa con el respeto de la vida privada de las personas afectadas. En consecuencia, si una acción formativa obligatoria se desarrollase total o parcialmente fuera de la jornada de trabajo, el trabajador afectado tendrá derecho a un permiso retribuido de duración equivalente al tiempo que exceda de su jornada. Este permiso habrá de disfrutarse en el plazo de seis meses a contar desde la finalización de la acción formativa. Si, excepcionalmente, no fuese posible su disfrute en el plazo señalado por razones de trabajo, cabrá su retribución como horas ordinarias.

Con el fin de no recargar en exceso la jornada, la programación de las acciones formativas no sobrepasará el límite de diez horas diarias de dedicación acumulada a las tareas habituales y acciones formativas. Excepcionalmente, la Comisión mixta podrá acordar que se rebase ese límite de diez horas si las circunstancias específicas del caso así lo requirieran.

Cuando la acción formativa se desarrolle fuera de las instalaciones de «Viajes Ecuador, Sociedad Anónima», el trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la misma.

Cuando el trabajador participe en acciones formativas cuyo seguimiento tenga carácter voluntario, no tendrá derecho al referido permiso retribuido.

Artículo 19. *Jornada y horario.*

19.1 La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo.

19.2 Tendrán la consideración de laborables todos los días de la semana, excepto domingos y festivos.

En cuanto a los sábados, se trabajará en jornada de mañana conforme a un sistema de turnos, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Las unidades de venta permanecerán abiertas únicamente los siguientes sábados del año:

Los cuatro sábados anteriores a Jueves Santo.

Todos los sábados de mayo, junio y julio.

El primer sábado de agosto.

Los cuatro sábados anteriores al 24 de diciembre.

Dos sábados adicionales, en fechas a decidir por el Director de cada oficina.

b) Los sábados en que las oficinas permanezcan abiertas trabajará un turno equivalente al 50 por 100 de la plantilla de la unidad. Excepcionalmente, si la campaña del INSERSO comenzara en sábado en tal fecha trabajará el 100 por 100 de la plantilla. En todo caso, cada empleado trabajará un máximo de 13 sábados al año.

No obstante, habida cuenta de la fecha en que se suscribe el presente Convenio, en el período septiembre-diciembre de 1998 el número máximo de sábados a trabajar por cada empleado será de cuatro.

c) El tiempo trabajado cada sábado se compensará con el libramiento de una tarde o una mañana en temporada baja, es decir, fuera de los períodos en que las oficinas abren los sábados. Podrán acumularse como máximo las compensaciones correspondientes a dos sábados trabajados para librar un día completo.

d) En aquellas oficinas en las que por su tipo de mercado no se considere adecuado el calendario de sábados a trabajar señalado anteriormente, podrán establecerse fechas distintas previo acuerdo de la Comisión mixta.

19.3 Se destinarán tres días de carácter laborable al año, o la parte proporcional en contratos de duración inferior, para libranza del trabajador, que se fijarán de común acuerdo entre trabajador y empresario, entre las fechas que coincidan con víspera de festivo, puentes o acumulados a las vacaciones. En todo caso quedan excluidos los períodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa o aquellos otros que por razones productivas u organizativas puedan afectar al servicio.

19.4 No se prestarán servicios los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo. No obstante, cuando concurran razones organizativas o productivas que lo justifiquen se trabajará dichos días, sin perjuicio de que corresponda a los trabajadores el descanso compensatorio equivalente al tiempo en que presten servicios.

19.5 Horario de oficinas. Se mantienen los horarios de trabajo y tiempo de apertura de las oficinas que se vienen practicando en la actualidad.

19.5.1 Procedimiento de modificación del horario de oficinas: Teniendo en cuenta las necesidades comerciales, las distintas unidades podrán establecer distribuciones de jornada, horarios de apertura al público y horarios de trabajo, distintas de las actualmente practicadas, siguiendo para ello el siguiente procedimiento:

a) La Dirección de la empresa, de acuerdo con el responsable de la unidad, comunicará a la Comisión mixta de Seguimiento de este Convenio las modificaciones que se proponen y las razones que la justifican para su análisis y discusión.

b) Si transcurrido un período de consultas de veintidós días naturales en la Comisión mixta de seguimiento de este Convenio no hubiera acuerdo, la Dirección podrá comunicar su decisión a los trabajadores afectados con un mínimo de treinta días de antelación a la fecha de actividad. Los trabajadores afectados podrán recurrir la decisión de la empresa en las condiciones establecidas en los apartados 3 y 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

19.5.2 Criterios para la modificación del horario de oficinas: Las propuestas de modificación deberán, en todo caso, respetar los siguientes criterios:

a) El descanso semanal será de un día y medio ininterrumpidos, que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el domingo completo. No obstante esta regla general, se considerará tiempo de trabajo ordinario en los servicios receptivos dichos días, así como los festivos, siempre que existan razones productivas u organizativas que así lo exijan. En estos casos el empleado tendrá derecho a un descanso compensatorio equivalente.

b) El tiempo de apertura al público habrá de tener en cuenta las exigencias del mercado, estableciéndose a este efecto una franja horaria que se inicia a las ocho horas y finaliza a las veinte horas, excepto los sábados, en que la franja horaria será de nueve treinta a trece treinta horas, extremos entre los que habrá de determinarse el horario comercial de cada oficina. Consecuentemente, los horarios de trabajo que se establezcan habrán de respetar los márgenes citados, estableciéndose si fuere preciso los turnos que permitan optimizar la atención a la demanda. Si las circunstancias lo exigen se podrán sobrepasar los referidos márgenes previo acuerdo de la Comisión mixta de seguimiento del presente Convenio.

c) Desde el inicio de la jornada ordinaria de trabajo diario del empleado afectado por la modificación hasta su finalización no podrán transcurrir más de once horas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.

d) La empresa compensará los gastos de comida del empleado, en el supuesto de que la modificación de horario suponga:

d.1 Que se reduce el tiempo de descanso entre la jornada de mañana y la jornada de tarde vigente en la fecha de modificación; y

d.2 Que el tiempo de descanso entre la jornada de mañana y la jornada de tarde sea inferior a dos horas treinta minutos.

Las situaciones especiales que a este respecto pudieran plantearse serán analizadas por la Comisión Mixta Paritaria.

Esta compensación se hará efectiva mediante «tiket-restaurante», y por la cuantía que la norma tributaria considera exenta de tributación a efectos de IRPF, durante el período de tiempo en que se mantenga la reducción del período de descanso en jornada partida, y siempre y cuando la modificación se realice a iniciativa de la empresa.

c) Los ajustes necesarios para adecuar el tiempo de prestación de servicios a la jornada anual establecida en el párrafo primero de este artículo se realizarán preferentemente en los sábados y los viernes por la tarde, salvo imposibilidad por razones del servicio. Estos ajustes se realizarán en períodos de tiempo equivalentes a media jornada y si el tiempo a ajustar fuera inferior equivalentes a este tiempo.

19.6 Horario de los servicios centrales. Se mantienen los horarios actualmente vigentes con las siguientes modificaciones:

a) Horario de servicios centrales en jornada continuada: Se retrasa la hora de entrada en siete minutos.

b) Horario de servicios centrales en jornada partida: Se adelanta la hora de salida de los viernes a las diecisiete horas.

19.7 En caso de movilidad funcional traslado o desplazamiento el trabajador afectado adaptará su horario al de su nuevo puesto de trabajo.

19.8 Al principio de cada año natural, la empresa facilitará los horarios vigentes a la Comisión mixta de seguimiento de este Convenio.

Artículo 20. *Trabajo nocturno.*

Se fija un plus de trabajo nocturno de un 30 por 100 del salario base más antigüedad. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las siete horas. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas se abonará aquél exclusivamente sobre estas horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario parcial o totalmente nocturno.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias motivadas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate: Realización dentro de los límites señalados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas de trabajo que superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores en casos de modalidades o duraciones contractuales inferiores a la anterior tendrán la consideración de extraordinarias. Las horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 80 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Las realizadas en días festivos se incrementarán en un 100 por 100 sobre la misma base. De común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso incrementados en los respectivos porcentajes antes citados.

La empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraor-

dinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Los trabajadores de las agencias de viajes tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas o la parte proporcional en contrato inferior al año de duración.

Con suficiente antelación, por el empresario y los trabajadores o sus representantes, se establecerá el calendario anual de vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden con dos meses de antelación, al menos, del comienzo de las mismas. Se establecerá un sistema rotatorio para la fijación del período de vacaciones.

Salvo para los establecimientos de receptivo, el período de disfrute de vacaciones comprenderá un lapso de quince días, del total señalado en el párrafo anterior, durante los meses de julio, agosto o septiembre.

Para aquellos establecimientos obligados a conceder quince días de vacaciones en el precitado período de julio a septiembre, cuando dicho lapso no pueda ser disfrutado durante el mismo, el período total de vacaciones se verá incrementado en cuatro días naturales más. El período de vacaciones podrá dividirse en dos fragmentos —nunca en inferiores a una semana— en cuyo caso el incremento será la parte proporcional que corresponda. Los incrementos se disfrutarán siempre fuera del período de julio a septiembre.

Cuando dos trabajadores de la empresa tengan intereses personales en hacer coincidir sus períodos vacacionales, ya sea por su parentesco o por mantener una relación de convivencia podrán formular así su propuesta, la cual podrá ser tomada en consideración siempre y cuando no afecte a la organización práctica del trabajo y que el centro laboral reúna una plantilla de más de veinte trabajadores. En caso de centros distintos de la empresa que reúnan asimismo e indistintamente el mismo número de trabajadores citado, se tenderá a este mismo criterio, salvaguardando la facultad empresarial de organización del trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo tercero de este artículo, la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Cuando un viaje promocional pueda ser considerado viaje de estudios, entendiéndose por tales aquellos que estén destinados a mejorar la formación del trabajador, no podrá, en ningún caso deducirse la duración de dicho viaje del período de sus vacaciones.

Para computar el período de treinta días de vacaciones anuales retribuidas a que se refiere el párrafo primero de este artículo deberá tenerse en cuenta que, dentro de dichos treinta días, estarán comprendidos necesariamente cuatro sábados y cuatro domingos.

Cuando se fraccionen las vacaciones en el lapso de quince días a que se refiere al párrafo tercero de este artículo, en dicho período estarán necesariamente comprendidos dos sábados y dos domingos.

En todo caso, cuando se fraccionen las vacaciones en lapsos o períodos diversos del señalado en el párrafo anterior, se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo total de treinta días, que dentro de los mismos deben quedar comprendidos en total cuatro sábados y cuatro domingos.

Una vez establecido el turno de disfrute de vacaciones, si un trabajador sufriera con antelación al mismo un proceso de incapacidad temporal (I.T.) con baja médica, derivado de enfermedad grave o accidente que obligue a internamiento o inmovilización de dicho trabajador por un período superior a siete días, el citado período de vacaciones no se entenderá iniciado, quedando su derecho al disfrute íntegro del mismo.

En el caso citado, el empresario, sin perjuicio de las facultades legalmente establecidas de verificación del estado de incapacidad temporal, tendrá derecho a decidir si el trabajador deberá iniciar el período de vacaciones inmediatamente después del alta médica o en otro período del año, siendo esta decisión ejecutiva.

No computarán como disfrutados por vacaciones los días que coincidan con alguna de las catorce fiestas que se establecen en el calendario laboral o con los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 23. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

- A) Matrimonio: Dieciséis días naturales.
- B) Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: Seis días naturales. Fallecimiento de hermano: Tres días naturales. Fallecimiento de abuelo y suegro: Dos días naturales.
- C) Enfermedad grave del cónyuge, ascendiente o descendiente en primer grado: Seis días naturales. Enfermedad grave de abuelo, hermano y suegro: Dos días naturales.
- D) Nacimiento de hijo: Cinco días naturales.
- E) Para el cumplimiento de deberes públicos: El tiempo indispensable.
- F) Exámenes para la obtención de un título académico: El tiempo indispensable.
- G) Cambio de domicilio: Un día.
- H) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.
- I) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- J) El tiempo imprescindible por razón de boda de hijos o hermanos, incluso con parentesco político. Siempre y cuando aquélla se celebre en la misma localidad donde se ubique el centro de trabajo.

En todos los casos habrá de justificarse debidamente el motivo del permiso y las circunstancias excepcionales que en el mismo concurran

Artículo 24. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de quince días naturales una vez al año, y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades de servicio.

Artículo 25. *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 un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La empresa habrá de otorgarlo, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

Tanto esta licencia como el permiso regulado en el artículo anterior, comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo de las previstas en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Suspensiones y excedencias.*

A) Excedencias: La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por los representantes de los trabajadores. El plazo de concesión o denegación podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) No llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.
- b) No haber transcurrido cuatro años desde la última excedencia disfrutada.
- c) Destinar el tiempo de la excedencia para incorporarse a otra empresa de este sector.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia perderá el derecho a su puesto en la empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador la empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo profesional. Si la vacante producida fuera inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el primero sea computado a efectos de antigüedad.

Para un solo período de hasta tres años de excedencia por las causas citadas, cuando razones de salud del hijo o de la madre así lo justifiquen, la misma tendrá carácter de forzosa durante dicho período, sin que se compute en este caso su vigencia a efectos de antigüedad.

La incorporación, en ambos casos, deberá producirse dentro del mes siguiente a contar desde la fecha de extinción de dicha situación, siempre que se haya comunicado el reingreso por escrito con al menos un mes de antelación a su vencimiento, entendiéndose, en caso contrario, el desistimiento y dimisión del trabajador. En sendas situaciones, cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador excedente, en este caso, tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir del cese en la función desempeñada.

B) Suspensiones:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

2. Durante el tiempo que el personal permanezca en el servicio militar obligatorio, o en voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, o en el servicio social sustitutorio, se le reservará la plaza que venía desempeñando. La reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, y en un centro de trabajo de la misma provincia. Transcurrido un mes desde su licenciamiento se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones militares permitan al empleado acudir a la oficina, y siempre que ello no trastorne el trabajo, apreciación que hará libremente la empresa, el trabajador podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata de su sueldo. Si la empresa tuviera sucursal en la población a que sea destinado el trabajador, se procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles sus deberes de empleado y soldado. En todo caso percibirá las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

Artículo 27. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional dentro de la empresa se efectuará de conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin más limitación que las previstas en la legislación vigente y ajustándose el empleado afectado al horario que rija en la nueva situación.

La empresa podrá asignar a los trabajadores cualesquiera cometidos funcionales propios del grupo profesional al que se encuentren adscritos.

Partiendo de la situación actual, en la que no existe aún una plena polivalencia de funciones y mientras se mantenga esta situación, cualquier cambio, incluso dentro del mismo grupo profesional, que afecte a un empleado/a que no sea aún polivalente y que suponga asumir tareas o actividades en un área funcional distinta, irá precedido de la formación adecuada

Artículo 28. *Movilidad geográfica. Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo que exija el cambio permanente de la residencia que el empleado tuviera establecida y podrá tener lugar a petición del empleado/a, o por iniciativa de la Dirección de la empresa, cuando existan razones económicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

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

Se concederá preferencia a las peticiones formuladas por los empleados que se fundamenten en el hecho de reunirse con su cónyuge, siempre que ambos trabajen en la empresa, y también, a las peticiones que traigan causa en razones de salud, ambas debidamente justificadas.

En los traslados por iniciativa de la Dirección, serán de cuenta de la empresa los gastos de traslado 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, ajustándose el trabajador/a trasladado a la jornada laboral y horario de aplicación en el centro de trabajo de destino. 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.

En los traslados por iniciativa de la Dirección, de un modo simultáneo a su comunicación al trabajador, se hará una comunicación a los representantes de los trabajadores en la Comisión mixta de seguimiento del Convenio, al objeto de que elaboren un informe discrecional y no vinculante sobre la decisión empresarial de traslado. El trabajador afectado podrá recurrir la decisión de traslado en los términos establecidos en el artículo 40 de Estatuto de los Trabajadores.

Los empleados que hayan estado sujetos a movilidad geográfica por iniciativa de la Dirección tendrán preferencia para cubrir la primera vacante de su grupo profesional que se produzca dentro del grupo Carlson Wagonlit Travel en su lugar de origen o localidad más próxima y que tenga que ser cubierta mediante contratación externa de carácter indefinido. Si el empleado renuncia al traslado a su localidad de origen, pierde todo derecho de preferencia en sucesivas situaciones.

Artículo 29. *Permutas.*

Los empleados destinados en localidades distintas que pertenezcan al mismo grupo profesional, podrán concertar permuta de sus puestos a reserva de lo que libremente decida la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Si la permuta se efectúa, los interesados no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado ni dietas.

Artículo 30. *Movilidad entre empresas del Grupo Carlson Wagonlit.*

La movilidad entre empresas del grupo Carlson Wagonlit se regirá por los criterios generales señalados en los artículos 17 y 18 precedentes, teniendo en cuenta los siguientes criterios específicos:

- Reconocimiento a todos los efectos de los años de servicio.
- Mantenimiento del nivel retributivo, en cómputo anual, en el momento del cambio de empresa.
- Adaptación de la retribución a la estructura retributiva de la empresa de destino, garantizándose globalmente considerada la retribución fija y adoptando para la parte variable el sistema que esté en vigor en la empresa de destino.
- Para el resto de las condiciones laborales será la normativa de la empresa de destino.

Artículo 31. *Retribuciones.*

Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Paga de marzo.
- Plus de transporte.

Tabla de salarios base para 1998

Grupo profesional	Salario base — Pesetas brutas/pagas
I	150.678
II	146.019
III	132.042
IV	118.082

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas. Independientemente, el personal afectado por el presente Convenio percibirá, el 30 de septiembre de cada año, otra gratificación por el mismo importe que las de julio y diciembre.

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva el 30 de junio.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes de computará como unidad completa.

Artículo 33. Paga de marzo.

Los trabajadores percibirán una paga por el importe de una mensualidad de la retribución real que vinieran percibiendo, la cual se hará efectiva el día 31 de marzo de cada año, estándose a lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior respecto al tiempo de permanencia del trabajador en la empresa.

Artículo 34. Complemento «ad personam».

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1995 vinieran percibiendo alguna retribución en concepto de antigüedad derivado del complemento previsto en el artículo 26 del Convenio Colectivo del Sector de Agencias de Viajes para los años 1994-1995, mantendrán en los sucesivos el derecho «ad personam» a su importe, que se mantendrá como condición más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable por otras mejoras retributivas, así como tampoco revisable al alza por futuros incrementos del salario base.

Artículo 35. Plus de transporte.

En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores percibirán en el año 1998, las cantidades siguientes:

Trabajadores incluidos en los grupos I al III: 10.232 pesetas mensuales.

Trabajadores incluidos en el grupo IV: 7.398 pesetas mensuales.

Estas cantidades serán abonadas mensualmente, en doce pagos iguales, junto con los salarios correspondientes.

Este importe se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de los conceptos retributivos, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

Este importe no tendrá la consideración legal de salario y por lo tanto no formará parte de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 36. Salidas y dietas.

Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa correrá con todos los gastos que dicho desplazamiento le origine directamente imputables a la ejecución del servicio.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

Artículo 37. Jubilación.**A) Jubilación forzosa a los sesenta y cinco años:**

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los sesenta y cinco años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último

caso y en edades superiores a los sesenta y cinco años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello no obstante y al mero efecto de notificación, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que la empresa, global y anualmente, en condiciones homogéneas deberá mantener la misma plantilla, sin que tal cese pueda justificar una amortización de puestos de trabajo, sino dar la oportunidad de incorporación de trabajadores jóvenes a la empresa.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a indemnización alguna, sin perjuicio de los premios que se establecen en el presente artículo.

De común acuerdo con la empresa, si el trabajador solicitase la jubilación anticipada, aquella suplirá la diferencia respecto a la pensión que le hubiere correspondido de no tratarse de una jubilación anticipada, durante el período que reste hasta la edad legal de jubilación.

La edad de jubilación obligatoria prevista en el primer párrafo de este artículo podrá rebajarse de común acuerdo a los sesenta y cuatro años, en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. La jubilación se producirá en las siguientes condiciones:

a) El acuerdo se podrá formalizar por escrito, con una antelación no inferior a seis meses anteriores al cumplimiento de la edad de sesenta y cuatro años, pacto que actuará como preaviso de extinción de la relación laboral.

b) La baja del trabajador jubilado será simultáneamente cubierta por otro trabajador de nueva contratación. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.B), del Estatuto de los Trabajadores.

e) La duración de los nuevos contratos será, como mínimo, de un año, si el trabajador cesase antes de este término, salvo que el cese se deba a fuerza mayor, el empresario deberá sustituirle por un trabajador de nueva contratación cuya duración mínima será el tiempo que reste hasta completar el año para el que fue contratado para sustituir al trabajador jubilado.

d) El contrato se formalizará por escrito en el que se hará constar el nombre del trabajador jubilado sustituido y se registrará en la oficina de empleo de acuerdo con la legislación vigente.

e) La empresa librará certificación acreditativa del compromiso de sustitución.

f) La jubilación prevista en este artículo operará solamente en el supuesto de que el trabajador tenga cubierto el período de carencia mínimo para causar derecho a la pensión de jubilación.

El trabajador que se jubile percibirá como premio el importe de cuatro mensualidades, si lleva más de diez años en la empresa y menos de quince; seis mensualidades si lleva más de quince años y menos de veinte; ocho mensualidades si lleva más de veinte años y menos de veinticinco; nueve mensualidades si lleva más de veinticinco años y menos de treinta; y once mensualidades, con más de treinta años al servicio de la misma. Estos premios sólo se percibirán en el supuesto de que el trabajador se jubile a las edades obligatorias convenidas en el presente artículo, o anticipadamente. Las mensualidades salariales antes referidas se calcularán sin el prorrateo de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y la paga de marzo.

Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras de la Seguridad Social de que se trate, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen, podrá acordar con el empresario una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50 por 100, pasando a tener su contrato de trabajo la consideración de a tiempo parcial, pasando entonces el trabajador a la situación de jubilado parcial prevista legalmente.

En estos casos, el empresario concertará un contrato de relevo, con un trabajador desempleado, en la forma prevista legalmente.

Artículo 38. *Defunción.*

En caso de defunción, la empresa, en concepto de ayuda, abonará el importe de cinco mensualidades, sin la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias ni la paga de marzo, al cónyuge, hijos, ascendientes o persona legalmente designada por el trabajador.

Artículo 39. *Incapacidad temporal (I.T.).*

Se establece como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de I.T., el trabajador perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el cien por cien del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior al de la baja por I.T., a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas y por un período máximo de doce meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de I.T. No obstante este período máximo, si la entidad gestora, o en su caso, mutua de accidentes de trabajo o empresa colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de I.T., el trabajador continuará percibiendo dicha diferencia económica.

En caso de enfermedad justificada, con preaviso a la empresa, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de I.T., se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente ordenación a través de la Comisión paritaria.

Artículo 40. *Matrimonio.*

El personal con antigüedad superior a un año que contraiga matrimonio y continúe prestando servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir, como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a una mensualidad, sin la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias ni la paga de marzo. El personal que se halle prestando sus servicios en la empresa y que por contraer matrimonio resuelva su contrato con la misma y pierda, por tanto, su derecho a percibir el premio de nupcialidad establecido en el párrafo anterior, tendrá derecho a percibir, en concepto de dote matrimonial, una gratificación equivalente a una mensualidad por un año de servicio, con un máximo de seis mensualidades calculadas en la forma antes citada.

Los importes derivados de la aplicación de este artículo, así como los artículos 38 (defunción) y 39 (I.T.) no formarán parte de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 41. *Estudios.*

Ajustándose siempre a las normas que libremente tenga establecida o establezca la empresa, correrá a cargo de las mismas los gastos de estudios hasta la obtención del grado de bachillerato unificado polivalente o su equivalente de sus empleados en plantilla, menores de veintiún años, siempre que justifiquen su regular asistencia a las clases.

Dicho personal, cuando trabaje en jornada partida, anticipará su salida del trabajo por la tarde, de acuerdo con la empresa, siempre que justifique estar matriculado en centros que impartan dicha enseñanza o la de idiomas.

Además el trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o de perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 42. *Uniformes.*

Si la empresa exija uniformes tendrá la obligación de proporcionar los mismos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano. El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinen las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 43. *Productividad y absentismo.*

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y acuerdan que la Comisión paritaria entenderá en los asuntos siguientes:

1. Establecimiento del sistema de medición de la productividad adecuada a las circunstancias sectoriales y del nivel del índice de productividad normal o período base para las comparaciones.
2. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad.
3. Establecimiento de medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias del sector, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición y para alcanzar un coeficiente normal y reducir el absentismo injustificado.

La Comisión paritaria dispondrá de la información necesaria para cumplir todo su cometido y alcanzar sus objetivos.

La introducción de los temas tratados se realizará de mutuo acuerdo de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso y cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa.

Artículo 44. *Innovaciones tecnológicas.*

La Comisión paritaria estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas en base a los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del empresario:

1. Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.
2. Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.
3. Reciclaje de aquellos trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas.
4. La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo.
5. Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto se deberán tener en cuenta los siguientes factores:

- a) No tener en cuenta tan sólo los factores técnicos y económicos del cambio sino los sociales.
- b) Que la implantación de nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores.

A nivel de empresa se podrán crear, previo mutuo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

Artículo 45. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa deberá tener concertada una póliza que garantice a los trabajadores un capital de 3.000.000 de pesetas para los casos de muerte e invalidez permanente (o inferior según el baremo correspondiente), derivados de accidente que pueda producirse durante todo el día (veinticuatro horas) a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

La prima de dicho seguro irá por cuenta exclusiva de la empresa. Igualmente, los trabajadores estarán amparados por un seguro de vida con un capital de un 1.000.000 de pesetas para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados de causa no accidental.

Artículo 46. *Faltas de los trabajadores.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

Son faltas leves:

- 1.^a Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.^a La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.^a Falta de aseo personal y limpieza personal.

- 4.^a Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.^a Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 6.^a Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.^a La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

- 1.^a Faltar al trabajo dos días sin justificación.
- 2.^a La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.^a Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 4.^a Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- 5.^a La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores.
- 6.^a La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 7.^a El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.^a La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

- 1.^a Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 2.^a El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.^a El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier personal dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado falsear datos ante el Jurado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- 4.^a La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamento de la empresa; haber recaído sobre el trabajador la sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre siempre que hayan sido objeto de sanción.
- 5.^a La falta de respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Un día de suspensión de empleo y sueldo.
- B) Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - b) Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
 - c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

En cuanto a prescripción de las faltas, regirán los plazos previstos en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Potestad sancionadora.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa que pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Artículo 49. Abuso de autoridad.

Cuando un trabajador estime la existencia de abuso de autoridad en la actuación profesional de algún superior, será preceptiva la notificación a la empresa a través de los representantes de los trabajadores.

Recibida la denuncia, la dirección de la empresa instruirá el correspondiente expediente y adoptará, en el plazo más breve posible, la resolución pertinente. En caso de acordarse sanciones, éstas se ajustarán a las previstas en el artículo 47 del Convenio.

Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, entre otros al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores serán constitutivos de infracción laboral.

Artículo 50. De los sindicatos.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios, en las que las secciones sindicales legalmente implantados podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato, debiendo informar previamente al empresario.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Serán funciones de los delegados sindicales:

1.º Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y las respectivas empresas.

2.º Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo, comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto.

La representación sindical de la empresa podrá elaborar informes que se unirán a los que realice el comité de prevención de riesgos laborales.

3.º Tendrán acceso a la misma información-documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del comité de empresa.

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5.º Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato y en el expediente contradictorio que en su caso se tramite.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

e) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y a cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.º En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9.º Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

10.º Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

11.º Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

12.º Participación en las negociaciones de convenios colectivos.—A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 51. *De los Comités de empresa y Delegados de personal.*

Los Comités de empresa y Delegados de personal gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

En cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas de que dispone cada uno de los miembros del Comité o Delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros, y en su caso, de los Delegados de personal, en uno de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Esta acumulación se podrá llevar a cabo entre los distintos miembros o delegados de una misma candidatura electoral en uno de los candidatos elegidos.

El ejercicio de la acumulación horario antes citada por el trabajador no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan, colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su misma categoría o nivel.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se podrán constituir un Comité intercentros, de conformidad con lo que al respecto establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

Tal Comité se constituirá según las condiciones, y tendrán las funciones y garantías, que se establezcan por la Comisión mixta paritaria del Convenio Colectivo.

Lo pactado en el presente capítulo mantendrá la vigencia temporal de este Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período, medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Artículo 52. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, con las únicas excepciones de los importes a que ascienden el «plus de transporte» establecido en el artículo 35 y, en su caso, el «complemento «ad personam»», serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniesen abonando la empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 53. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en su contenido económico.

Artículo 54. *Guías de turismo.*

A los efectos de asimilación de nivel profesional para los guías de turismo, sin perjuicio del reconocimiento del carácter libre de dicha profesión, en aquellos casos en que las partes se hayan sometido de forma expresa a un vínculo obligacional de carácter laboral, el nivel salarial de este Convenio a aplicar sería el correspondiente al grupo profesional III, siendo el resto de las condiciones laborales (jornada, horarios, descansos, turnos, etc.) las de común acuerdo pactadas o los usos y costumbres imperantes para dicha profesión.

Artículo 55. *Comisión paritaria.*

Dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo se procederá a la constitución de una Comisión mixta paritaria que estará integrada por doce miembros, seis de cada parte, designados los representantes de los trabajadores mediante el sistema de representación proporcional.

La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los quince 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, domicilio y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- La interpretación del Convenio Colectivo.
- El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Todas aquellas en las que el propio Convenio haya previsto su intervención.

Artículo 56. *Retribución variable.*

En lo que se refiere a las retribuciones de carácter variable (incentivos) y en tanto no se llegue a un acuerdo que establezca una nueva regulación, se mantendrá la que actualmente está en vigor.

Artículo 57. *Adhesión de Iberotours.*

El presente Convenio queda abierto a los trabajadores de «Iberotours, Sociedad Anónima» (empresa del Grupo Carlson Wagonlit Travel) a través de la adhesión individual al mismo.