

En este sentido, todo cambio de puesto de trabajo, una vez consolidado, implicará la sustitución de la valoración correspondiente al antiguo puesto por la valoración asignada al nuevo puesto.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS RECLAMACIONES

Art. 4. La presentación de una reclamación habrá de efectuarse en el impreso establecido, con indicación de las causas que la motiva. Los impresos de reclamaciones están en poder del Departamento de Personal y de la representación sindical de cada Centro de trabajo a disposición de los interesados.

Art. 5. La reclamación podrá interponerla el ocupante del puesto, el Jefe inmediato y/o la Dirección del Departamento correspondiente.

En el caso de ser el ocupante del puesto quien interponga la reclamación, ésta deberá contar con el «enterado» del Jefe inmediato, sin que ello suponga conformidad con su contenido. La información contenida en el impreso de reclamación se entenderá como debida exclusivamente al ocupante del puesto, hasta obtener la expresa conformidad a la misma por parte del Jefe inmediato y del Director correspondiente.

Art. 6. Una vez cumplimentado el impreso de reclamación, habrá de enviarse al Departamento de Personal de la central en Madrid, que procederá a registrar el mismo y acusará recibo al reclamante. La reclamación deberá ser atendida en un plazo máximo de seis meses.

Art. 7. Las reclamaciones motivadas por valoración incorrecta serán atendidas por riguroso orden de recepción. Esta norma podrá ser alterada por la Comisión, respecto a las reclamaciones por cambio de función cuando existan razones de urgencia que lo hagan aconsejable.

Art. 8. La Dirección podrá proponer a la Comisión el estudio y resolución de cuantos casos estime inadecuadamente clasificados, bien sea por valoración incorrecta o por cambio de función no actualizado, aunque no se haya producido reclamación alguna respecto a los mismos, informando previamente al interesado.

CAPITULO III

NOTIFICACIÓN Y EFECTOS

Art. 9. Los acuerdos adoptados por la Comisión a lo largo de cada reunión habrá de constar en acta redactada por el Secretario de la misma y firmada por la totalidad de los miembros asistentes sobre cuya publicación o no decidirá la Comisión en cada caso.

Art. 10. La notificación de los casos resueltos corresponde al Departamento de Personal en base a las actas de las respectivas reuniones. Igualmente será este Departamento el encargado de transmitir al Departamento de nóminas los efectos correspondientes, conforme a lo establecido por la Comisión.

Art. 11. Los incrementos salariales que pudieran derivarse del acceso a una letra de valoración superior no serán absorbibles del plus complementario.

Art. 12. La fecha a tener en cuenta para la aplicación de los efectos que procedan será, en todo caso, la de recepción de la reclamación por parte del Departamento de Personal.

Art. 13. En el caso de que algún interesado solicite aclaraciones sobre el resultado de su reclamación, la Comisión acordará la conveniencia de atender o no dicha solicitud y, en su caso, será la encargada de proporcionarla.

Art. 14. Los interesados podrán interponer, en contra de los acuerdos de la Comisión, una segunda y última reclamación en un plazo máximo de treinta días laborables, a partir de la fecha en que reciban la notificación del Departamento de Personal.

Las reclamaciones promovidas por la Dirección no se computarán a estos efectos.

ANEXO III

Han negociado y concertado el I Convenio Colectivo:

Por la Dirección:

Don Adolfo de la Calle Rodríguez.
Don Javier Ramiro Regueira.
Don Jorge Ruiz Pérez.
Don Agustín Yáñez Sánchez.

Por la representación de los trabajadores:

Doña Aurora Azpizau del Campo.
Don Paulino Bajo Aguado.
Don Jorge Fuertes Devant.
Don Jesús Santín Digón.
Don Gregorio Zarzalejo Escobar.
Don Juan Zas Espinosa.

TEXTOS FUERA DE CONVENIO

Comité Intercenros.—A las reuniones trimestrales del Comité con la Dirección podrán ser invitados Delegados de Personal, representantes de las sucursales sin Comité.

Incapacidad laboral transitoria.—A efectos del cómputo del absentismo no se computarán los permisos sin sueldo, los correspondientes a maternidad normal (noventa y ocho días), los accidentes de trabajo, vacaciones, ausencias de los representantes del personal, dentro de su cómputo de horas, ni las enfermedades que requieran intervención quirúrgica u hospitalización.

Votaciones inclusión-exclusión en Convenio.—Se podrán efectuar votaciones por grupos de valoración, siempre y cuando ésta se solicite, como mínimo, por la mitad más uno de los componentes de un mismo grupo. Mediante estas votaciones podrá determinarse la exclusión o, llegado el caso, su inclusión posterior.

La votación, que será vinculante, precisará el voto afirmativo del 50 por 100 del censo más un voto.

26250 RESOLUCION de 27 de octubre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aerovías Nacionales de Colombia» (AVIANCA), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1988, de una parte por Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 27 de octubre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

VIII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA «AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (AVIANCA), Y SU PERSONAL CONTRATADO EN ESPAÑA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo se concierta entre «Aerovías Nacionales de Colombia, Sociedad Anónima» (AVIANCA), España, con domicilio social en Madrid, Gran Vía, 88, y el personal que presta servicio a la misma, y tiene por objeto regular las relaciones laborales entre las citadas partes.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio será aplicable a todos los Centros de AVIANCA en España, tanto los actuales como los que pudieran crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal de tierra contratado por AVIANCA España, bajo la legislación española, fuere cual fuere la modalidad de su contratación, con exclusión del representante legal de la Compañía, el Gerente de Ventas, el Gerente de Aeropuerto y el Tesorero-Contador, cuyos cargos se consideran «Alta Dirección de la Empresa».

Art. 4.º El presente Convenio regirá hasta el día 31 de diciembre de 1989, con excepción de los incrementos salariales y los artículos de transporte y alimentación, que se revisarán nuevamente en enero de 1989.

El presente texto no podrá ser objeto de modificaciones durante el periodo de su vigencia, pero podrá ser denunciado durante los meses de septiembre y octubre de 1989, y, de no llevarse a cabo, se entenderá prorrogado por el término de un año, excepto la revisión salarial, que sólo se acuerda con vigencia anual, así como los artículos de transporte y alimentación.

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo será de la exclusiva competencia de la Empresa, directamente desde su Central o a través de la persona que la represente en España.

El concepto de «organización del trabajo» incluye la facultad de la Compañía para trasladar al personal de un puesto y/o lugar de trabajo a otro cuando, en su concepto, las necesidades del servicio así lo requieran, sometándose siempre a las normas legales que rijan sobre

esta materia, sin que ello implique nunca traslado de residencia, salvo acuerdo entre las partes.

Art. 6.º *Comisión paritaria de interpretación.*—La Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio estará conformada, por parte de la Empresa, por el Gerente Regional para España y, por parte de los trabajadores, por quienes actúen como Delegados de los mismos.

Art. 7.º *Indivisibilidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes obligadas, mutua y recíprocamente, al cumplimiento de su totalidad.

CAPITULO II

Personal

Art. 8.º *Clasificación laboral.*—Los diversos puestos de trabajo se distribuyen en los niveles profesionales que se indican en el anexo A, denominado «Cuadro Laboral Clasificatorio», que no entraña por parte de la Empresa la obligación de tenerlo ocupado en todos sus grupos o categorías, a menos que la acumulación de trabajo y las necesidades técnicas así lo requieran.

Art. 9.º *Modalidades de contratación.*—La contratación del personal se efectuará, de acuerdo con la Ley, en las siguientes modalidades:

- De plantilla o fijo.
- De duración determinada.
- De tiempo parcial.

La contratación en los casos b) y c) solamente se efectuará para cubrir una ausencia temporal del personal de plantilla o por razón de trabajo intensivo o temporada.

Art. 10. *Período de prueba.*—Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso no serán en ningún caso superiores a seis meses para técnicos titulados, ni a tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados para quienes en ningún caso el período de prueba será superior a los quince días.

Art. 11. *Cubrimiento de vacantes.*—Se consagra como principio el derecho del trabajador al ascenso y puesto, en los términos que fija el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuentemente, toda vacante o puesto de nueva creación será anunciada en los sitios de trabajo, con la indicación de los requisitos exigidos para el cargo que, salvo especiales necesidades de la Compañía, no será superior a los exigidos a quien ocupaba el cargo vacante. El aviso en cuestión se hará con una antelación no menor a quince días a la fecha prevista para la realización de las pruebas de selección, para las cuales podrán inscribirse todos los empleados que reúnan las cualidades requeridas, siempre que así lo permitan las necesidades mismas de la Empresa.

La inscripción para tales pruebas deberá hacerse con un mínimo de cinco días de antelación a la fecha prevista para la realización de las mismas.

El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para desempeñar el puesto vacante, así como las facultades organizativas del empresario, por cuya razón se seleccionará, preferentemente, a quien obtenga la mayor puntuación entre los aspirantes y, en el caso de igualdad, al de mayor categoría y, entre los de igual categoría, al de mayor antigüedad.

Los resultados de las pruebas estarán a disposición de los Delegados de Personal si ellos así lo solicitan.

Art. 12. *Contrataciones externas.*—En caso de no presentarse ningún aspirante dentro del personal de la Empresa, o ninguno reuniera los requisitos exigidos, o cuando tras efectuar las pruebas no hubiera resultado apto ningún trabajador, se procederá a la contratación de personas externas a la Compañía.

Art. 13. *Capacitación.*—La Empresa, dentro de sus programas y posibilidades, impartirá, mediante personal docente adecuado, cursos de formación y especialización.

La asistencia a estos cursos será obligatoria para el personal al que afecten las materias sobre las que hayan de versar, siempre y cuando se dicten dentro del territorio español. A las personas asistentes a estos cursos se les proveerá de un certificado de aprobación de los mismos, si lo hubieren conseguido.

Los empleados pueden solicitar ayuda económica para asistir a estudios que contribuyan a una mejor formación profesional, y la Gerencia de la Empresa en España proveerá esta ayuda a la vista de la conveniencia de los citados estudios.

Art. 14. *Preaviso de renuncia.*—Cuando el trabajador, por cualquier motivo, deseara cesar en el puesto que viene desempeñando, lo comunicará por escrito mediante el canal jerárquico correspondiente, con antelación mínima de quince días a la fecha de su cese, so pena de que sufra el descuento pertinente, salvo acuerdo en contrario con la Empresa.

CAPITULO III

Salarios

Art. 15. *Retribuciones.*—La retribución anual será abonada en la siguiente forma:

Doce pagas mensuales.

Dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre.

Dos medias pagas extraordinarias en los meses de marzo y octubre.

Las pagas extraordinarias se incrementarán únicamente con el complemento salarial de antigüedad en la cantidad correspondiente a su cuantía, total o media, según correspondiere.

Art. 16. *Conformación del salario.*—El salario mensual estará formado por los siguientes conceptos:

- Sueldo básico.
- Complementos salariales (personales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, etc.).

Art. 17. *Revisión salarial.*—El sueldo básico de los actuales trabajadores de la Compañía en España será incrementado, con retroactividad al 1 de enero de 1988, en el 6 por 100 mensual.

Art. 18. *Antigüedad.*—El complemento de antigüedad se devengará por trienios, entendiéndose que los que se están percibiendo hasta el 1 de enero de 1982 quedan congelados en las sumas en que se han venido percibiendo. Los que se cumplan a partir de esa fecha se reconocerán al 5 por 100 del salario base del respectivo empleado. Se descongelará el trienio más antiguo de los que están congelados, a partir del 1 de enero de 1988, y cada dos años se procederá a descongelar un trienio, hasta que todos queden igualados.

CAPITULO IV

Subsidios varios

Art. 19. *Alimentación.*—Todos los empleados de la Compañía en España, amparados en este Convenio y que, por razones de su puesto, deban prestar sus servicios entre las trece horas y las quince horas, o las veintiuna horas y las veintitrés horas, percibirán un plus como ayuda para comida de 551 pesetas, y entre las seis horas y las ocho horas uno de 79 pesetas.

Art. 20. *Transportes.*—Todos los empleados del aeropuerto recibirán un plus de transporte en la siguiente forma:

Viaje redondo diurno: 400 pesetas.

Viaje redondo mixto: 1.090 pesetas.

Viaje redondo nocturno: 1.780 pesetas.

Los Promotores de Ventas, asimismo, recibirán un plus de transporte de 7.800 pesetas mensuales. Además, cuando por razones de servicio deban desplazarse a otros lugares distintos al de su residencia habitual, y pusieran su automóvil al servicio de la Compañía, ésta les abonará 32 pesetas por kilómetro.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Art. 21. *Jornada ordinaria de trabajo.*—De acuerdo con la legislación vigente, la jornada de trabajo no podrá exceder de cuarenta horas de media de cómputo semanal, ni de dos mil ochenta horas al año. Consecuentemente, como la oficina de Administración, Ventas, Contabilidad, etc., cuenta con un horario de verano de treinta y seis horas semanales de jornada intensiva (entre el 15 de junio y el 15 de septiembre), la jornada de invierno se estructurará en forma tal que se respete la media legal semanal.

Para el cálculo de la hora ordinaria de trabajo se tomarán como horas efectivas trabajadas anuales la cantidad de mil setecientos sesenta y ocho horas durante el presente Convenio.

Se considera período de verano para los efectos anteriores el transcurrido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Las diferencias o eventualidades que pudieran surgir con respecto a la fijación de horarios serán resueltas de acuerdo con la Ley.

Art. 22. *Clases de jornadas.*—La jornada de trabajo puede ser continua o partida. Para la jornada continua se establece un período de cuarenta y cinco minutos para almuerzo, que se contabiliza como tiempo trabajado. Para la jornada partida se establece un período no inferior a una hora ni superior a dos y media para realizar el almuerzo, período éste que no se contabiliza como tiempo trabajado.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—Se entiende como horas extraordinarias las que se realizan fuera de la jornada correspondiente. Tales horas se abonarán en metálico, con un recargo del 75 por 100, y sólo se realizarán en el modo y las causas previstas por la Ley.

En razón, sin embargo, del tipo y la naturaleza de la actividad de la Empresa, sujeta a causas imprevisibles de tráfico aéreo, las partes convienen que las horas extraordinarias se consideren como fuerza mayor y estructurales.

Art. 24. *Horas nocturnas.*—Son aquellas que deben laborarse entre las veintiuna horas y las seis horas. Se abonarán, en metálico, con un plus de nocturnidad equivalente al 50 por 100 de la hora ordinaria de trabajo.

Art. 25. *Horas dominicales o festivas.*—Son aquellas que se realizan en días domingo y/o festivos, declarados como tales por el Gobierno. Se abonarán, en metálico, con un plus equivalente al 75 por 100 de la hora ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias, nocturnas y festivas se podrán compensar en tiempo libre, con los mismos porcentajes arriba reseñados, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

CAPITULO VI

Vacaciones, permisos, excedencias e incapacidades

Art. 26. *Vacaciones.*—Todos los empleados de plantilla, con un año de servicio cumplido, tendrán derecho a disfrutar de veintiséis días laborables de vacaciones.

En el caso del empleado que no tuviera un año cumplido de servicio, se le concederán, en días laborables, la parte proporcional desde su ingreso hasta fin de año. De acuerdo a la Ley, no se contabilizarán como días de vacaciones cuando el empleado, en el disfrute de las mismas, acredite baja médica oficial.

Art. 27. *Periodo de vacaciones.*—El periodo de vacaciones comprende del 1 de enero al 31 de diciembre. El tiempo de vacaciones podrá fraccionarse en dos periodos, buscando garantizar el disfrute del menor de ellos dentro del periodo de vacaciones escolares de verano.

Las vacaciones serán tomadas de acuerdo con la Empresa. A tal efecto se dispondrá de un cuadro de vacaciones durante los dos primeros meses del año, donde cada trabajador elegirá su periodo, ciñéndose a los criterios expuestos en el artículo anterior, así como a los de antigüedad, categoría, y teniendo en cuenta que en ningún momento haya más de una persona de vacaciones en cada Departamento.

Art. 28. *Permisos remunerados.*—Todos los empleados tendrán derecho al disfrute de días de permiso sin suspensión de salario, en los casos y cuantías que se especifican en la Ley.

Art. 29. *Permisos no remunerados.*—Todos los empleados tendrán derecho a disfrutar de hasta un máximo de diez días de permiso sin sueldo al año, siempre que medien causas justificadas debidamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 30. *Excedencias.*—Todo cuanto a excedencias del personal se refiere, su regulación se remite al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *Suspensión legal de contrato de trabajo.*—Todo lo relacionado con la suspensión legal del contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo, se remite a lo preceptuado por el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los empleados en situación de suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo, si su servicio se lo permite y pudiera realizar, al menos, veinte horas de trabajo semanales, o su equivalente mensual, tendrá derecho a percibir medio sueldo, mientras esta situación durare; entendiéndose como compromiso de realizar su trabajo la forma o manera regular que permita a la Dirección organizarle el trabajo, sabiendo de antemano el horario que dicho trabajador puede realizar.

Art. 32. *Aviso de incapacidad.*—Todos los empleados que se encuentren incapacitados temporalmente por enfermedad o accidente, grave o leve, deberán comunicárselo a la Empresa durante las primeras horas, como máximo, de la jornada a la que hubiera que incorporarse si la incapacidad no se lo hubiere impedido.

Art. 33. *Compensación por incapacidad.*—En caso de incapacidad médica, debidamente comprobada, la Compañía completará el valor de la remuneración ordinaria sobre la suma reconocida por la Seguridad Social en la siguiente forma:

- Para trabajadores con antigüedad hasta tres años, durante cuatro meses.
- Para trabajadores con antigüedad superior a tres años, hasta ocho meses.

CAPITULO VII

Mejoras sociales

Art. 34. *Tiquetes.*—Todo empleado con más de un año de servicio en la Compañía tendrá derecho a disfrutar de pasajes gratuitos, en periodo de vacaciones, en los casos y cantidades que a continuación se reflejan:

Para empleado/a casado/a, para él/ella, su cónyuge e hijos no emancipados.

Para empleado/a soltero/a y su compañera/o permanente, si lo tuviera, debidamente legalizado ante la Empresa, teniendo en cuenta que el tiempo mínimo de convivencia exigida entre ambos no sea inferior a un año.

Para empleado/a soltero/a, para él/ella y para los padres.

En el caso que no pudiera efectuarse el viaje por las rutas propias de la Compañía, la Empresa concederá carta de solicitud dirigida a la Compañía o Compañías que mejores condiciones ofrezcan.

Estos billetes no son acumulables de año en año, debiendo ser utilizados por los propios beneficiarios, y sujetándose a la reglamentación general de la Compañía que regula esta materia.

Art. 35. *Seguro de Vida.*—A la firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa mantendrá a sus empleados un Seguro de Vida por accidente de 4.000.000 de pesetas, cuya póliza será abonada por la Empresa y empleados al 50 por 100.

Art. 36. *Préstamos.*—Todo empleado podrá disfrutar en calidad de préstamo, por motivos de probadas necesidades, hasta el valor correspondiente a tres pagas extraordinarias, suma que será devuelta, sin intereses, en un término no mayor a doce meses.

De este beneficio podrán disfrutar, máximo, seis empleados al año.

Art. 37. *Uniformes.*—La Empresa proveerá de uniformes, a su costa, a aquellos empleados que, de acuerdo con las normas internas de la Compañía, estén obligados a llevarlo.

La dotación de uniformes se hará de la siguiente manera:

a) Personal masculino:

- Una gabardina o similar cada año.
- Un uniforme de invierno cada año.
- Un uniforme de verano cada año.
- Seis camisas cada año.
- Una corbata cada año.

Adicionalmente, se reconocerá un auxilio de 3.500 pesetas para la adquisición de zapatos, los cuales siempre deberán corresponder, en términos generales, a los prescritos para el uniforme de la Compañía. Este auxilio se reconocerá cada año.

b) Personal femenino:

- Un abrigo o similar cada año.
- Dos uniformes completos cada año.
- Dos pares de zapatos cada año.
- Un par de medias al mes durante el invierno.

Art. 38. *Limpieza.*—Todo empleado que deba usar uniforme, deberá mantener éste en perfecto estado de limpieza y conservación, abonándole la Empresa, de una forma razonable, y al criterio del inmediato superior, el importe de la limpieza en tinte de aquellas prendas que, por su carácter, no pudieran ser limpiadas con los medios habituales en la propia casa del trabajador.

Art. 39. *Examen médico anual.*—Las partes convienen, en tanto la Seguridad Social no asuma el servicio de examen médico anual, que éste se efectuará a quien lo solicite, en una Entidad convenida con la Dirección de la Empresa y los Delegados de los trabajadores, asumiendo cada parte el 50 por 100 del valor de los correspondientes costos.

Art. 40. *Absorción y compensación.*—Cuantas mejoras económicas o laborales se establecen en este Convenio, producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgadas la Compañía, y, asimismo, servirán para absorber las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones legales o convencionales.

ANEXO A

Clasificación profesional	Cargo	Nivel	Salario contratación Pesetas
Jefes de segunda.	Superintendente de aeropuerto. Asistente general de aeropuerto. Jefe de Servicios de Abordo. Cajero principal. Jefe de Promoción y Ventas. Jefe de Reservas. Jefe de Pasajes.	VI	84.800
Jefes de tercera.	Secretaria de Dirección. Supervisor de Tráfico. Supervisor de Carga. Supervisor de Operaciones. Representante de Relaciones Públicas. Promoción de Ventas.	V	74.200
Oficiales de primera.	Agente de Tráfico. Agente de Carga. Agente de Operaciones. Agente de Pasajes y Reservas.	IV	58.300

Clasificación profesional	Cargo	Nivel	Salario contratación - Pesetas
	Agente de Servicios de Abordo. Auxiliar de Contabilidad. Secretaria.		
Oficiales de segunda.		III	53.000
Oficiales de tercera.		II	47.700
Subalterno.		I	Salario mínimo

26251 RESOLUCION de 31 de octubre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo «Hertz de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hertz de España, Sociedad Anónima», correspondiente al año 1987-1988, que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 1987, de una parte, 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 90.2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 31 de octubre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«HERTZ DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»**

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.-El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo que la Empresa «Hertz de España, Sociedad Anónima», tiene actualmente en funcionamiento, así como aquellos otros que la misma pueda poner en funcionamiento en el futuro.

Art. 2.º *Ámbito personal*.-Afectará este Convenio a los trabajadores en plantilla, incluidos dentro de las categorías expresamente señaladas en el artículo 6.º, si bien, ante la voluntad expresada por parte de los miembros de las categorías de Jefes Administrativos de segunda y Jefes de Taller, de no ser afectados por el mismo, ambas partes respetan que así sea, sin perjuicio de que individual o colectivamente pueda solicitarse nuevamente su aplicación, y entendiéndose que de hacerlo así, al trabajador o trabajadores afectados les serán aplicables las condiciones previstas en el Convenio, así como otras disfrutadas antes de salirse del mismo.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.-La duración del presente Convenio será de doce meses, comenzando su vigencia el 1 de octubre de 1987 y terminando el 30 de septiembre de 1988. Tres meses antes de la fecha de terminación, se denunciará el mismo, comenzando la negociación de uno nuevo a más tardar el 23 de septiembre de 1988.

Art. 4.º *Sistemas retributivos*.-La retribución estará compuesta por los conceptos que a continuación se detallan:

A) I. Salario base:

El salario base estará compuesto por las cantidades señaladas en el artículo 6.º

II. Complementos:

a) Personales:

1. Antigüedad.
2. Idiomas.
3. Convenio.

b) De cantidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias.
2. Lavado de coches.

3. Entregas y recogidas.

4. Plus dominical.

c) De vencimiento periódico superior al mes:

1. Tres pagas extraordinarias en los meses de julio, diciembre y marzo.

d) De complemento de puesto de trabajo, plus operaciones.

B) Percepciones no salariales:

1. Plus de transporte.
2. Ayuda de comida.
3. Dietas y plus de desplazamiento.

C) Pagos delegados:

1. Plus familiar.
2. Otras prestaciones de la Seguridad Social.

Art. 5.º *Compensación y absorción*.-Los beneficios concedidos en el presente Convenio compensarán y absorberán los aumentos concedidos por disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones de autoridades administrativas, Convenios Colectivos o cualquier otra fuente, actualmente en vigor, o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden. Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando en la parte que cubran los beneficios concedidos en este Convenio.

Art. 6.º *Tabla salarial*.-La tabla salarial resultante de aplicar un incremento del 7,5 por 100 con reparto porcentual y distribución de cantidad resultante en un 75 por 100 para el salario base y en un 25 por 100 para el plus Convenio es la que a continuación se indica:

	Salario base - Pesetas	Plus Convenio - Pesetas	Total - Pesetas
1. Jefe Administrativo de segunda	102.144	34.048	136.192
2. Oficial Administrativo de primera	86.132	28.710	114.842
3. Oficial Administrativo de segunda	84.400	28.134	112.534
4. Oficial Administrativo de segunda de seis meses	67.520	22.507	90.027
5. Oficial Administrativo de segunda de entrada	59.080	19.694	78.774
6. Auxiliar Administrativo	76.911	25.637	102.548
7. Auxiliar Administrativo de seis meses	61.529	20.510	82.039
8. Auxiliar Administrativo de entrada	53.838	17.946	71.784
9. Jefe de Taller	102.144	34.048	136.192
10. Oficial Mecánico de primera	86.132	28.710	114.842
11. Oficial Mecánico de segunda	84.400	28.134	112.534
12. Oficial Mecánico de tercera	77.473	25.825	103.298
13. Oficial Mecánico de tercera de seis meses	61.979	20.660	82.639
14. Oficial Mecánico de tercera de entrada	54.231	18.078	72.309
15. Botones	53.718	17.906	71.624

En la tabla salarial expresada quedan recogidas las nuevas categorías profesionales de Oficial Administrativo de segunda de seis meses, Oficial Administrativo de segunda de entrada, Auxiliar Administrativo de seis meses, Auxiliar Administrativo de entrada, Oficial Mecánico de tercera de seis meses y Oficial Mecánico de tercera de entrada.

Dichas categorías responden a la peculiaridad de los trabajos a realizar en la Empresa que implican una práctica en el manejo de los diferentes sistemas operativos que no se alcanza en su totalidad hasta transcurridos doce meses de trabajo efectivo.

Los trabajadores contratados en las categorías de entrada o de seis meses pasarán al nivel inmediatamente superior de su misma categoría por el mero transcurso del tiempo pactado, es decir, por el transcurso de seis meses de trabajo efectivo en el nivel inmediatamente inferior de la categoría.

Las normas señaladas en los tres párrafos anteriores se aplicarán desde el momento de la entrada en vigor del Convenio, computándose para los trabajadores que actualmente se encuentren en la Empresa los periodos que los mismos hubiesen generado de trabajo efectivo en ella a los efectos indicados, aunque hubieran sido anteriores al 1 de octubre de 1987.

COMPLEMENTOS NO ABSORBIBLES

Art. 7.º *Antigüedad*.-La antigüedad se abonará sobre las cantidades pactadas para cada categoría en el artículo anterior como salario base y