

Orden 44/1982, de 5 de marzo («Diario Oficial» número 71, «Boletín Oficial del Estado» número 70).

Orden 136/1981, de 7 de octubre («Diario Oficial» número 242, «Boletín Oficial del Estado» número 251).

Orden 122/1982, de 1 de septiembre («Diario Oficial» número 218, «Boletín Oficial del Estado» número 219).

Orden 2/1983, de 10 de enero («Diario Oficial» número 15, «Boletín Oficial del Estado» número 15).

Orden 58/1982, de 25 de marzo («Diario Oficial» número 98, «Boletín Oficial del Estado» número 97).

Orden 95/1982, de 8 de junio («Diario Oficial» número 165, «Boletín Oficial del Estado» número 171).

Orden 119/1982, de 1 de septiembre («Diario Oficial» número 218, «Boletín Oficial del Estado» número 219).

Orden 52/1983, de 15 de junio («Diario Oficial» número 150, «Boletín Oficial del Estado» número 153).

Orden 125/1981, de 24 de septiembre («Diario Oficial» número 236, «Boletín Oficial del Estado» número 243).

Orden 58/1984, de 18 de septiembre («Diario Oficial» número 224, «Boletín Oficial del Estado» número 231).

Orden 56/1982, de 29 de agosto («Diario Oficial» número 212, «Boletín Oficial del Estado» número 217).

Orden 47/1982, de 5 de marzo («Diario Oficial» número 71, «Boletín Oficial del Estado» número 70).

Orden 10/1982, de 26 de enero («Diario Oficial» número 39, «Boletín Oficial del Estado» número 35).

Orden 10/1983, de 3 de febrero («Diario Oficial» número 46, «Boletín Oficial del Estado» número 36).

Orden 3/1983, de 10 de enero («Diario Oficial» número 15, «Boletín Oficial del Estado» número 15).

Orden 18/1982, de 11 de febrero («Diario Oficial» número 50, «Boletín Oficial del Estado» número 47).

Orden 11/1982, de 26 de enero («Diario Oficial» número 39, «Boletín Oficial del Estado» número 35), modificada por Orden 83/1983, de 17 de noviembre («Diario Oficial» número 272, «Boletín Oficial del Estado» número 283).

Madrid, 19 de junio de 1995.

GARCIA VARGAS

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16746 RESOLUCION de 16 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Avis, Alquile un Coche, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Avis, Alquile un Coche, Sociedad Anónima» (número de código: 9000532) que fue suscrito con fecha 1 de junio de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por la Sección Sindical de UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 16 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVIS ALQUILE UN COCHE, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo, actuales o futuros, que se hallen en España entendiéndose por tales, cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, oficina, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, donde la empresa desarrolle su actividad directamente y por sí misma.

Artículo 2. *Ambito personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones laborales de la empresa «Avis, Alquile un Coche, Sociedad Anónima», con los trabajadores relacionados en la tabla salarial del artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

La duración del presente Convenio, que anula y sustituye a cualquier otro anterior, será de tres años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1995, todo ello sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Finalizado el período de vigencia el 31 de diciembre de 1997, este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de tres años, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

La denuncia del Convenio habrá de producirse, en su caso, con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia inicial, arriba indicada, o a la del término de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente Convenio, con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto y antes de finalizar el año en que se haya producido la denuncia, las partes negociadoras se reunirán para determinar las fechas y establecer el procedimiento de negociación del Convenio siguiente.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las mejoras pactadas en este Convenio, y las mejores condiciones económicas de que viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales, o reglamentarias, resoluciones de autoridades administrativas, o cualquier otra fuente u origen actualmente en vigor, o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Dentro de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por tres representantes legales de los trabajadores designados por la Sección Sindical de UGT de entre sus miembros, y tres representantes de la empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por quien les hubiese designado, si bien el nombramiento deberá recaer en componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
3. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
4. Adjudicación y seguimiento de la Bolsa de Formación.
5. Cualquier otra gestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

La intervención de la Comisión Paritaria será preceptiva como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la citada Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen durante la vigencia del Convenio Colectivo, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen o nota escrita al respecto.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a quince días laborables para resolver la cuestión suscitada, o, en su caso, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La Comisión Paritaria estará inicialmente constituida por los siguientes señores:

En representación de la empresa: Doña Esperanza Viola Aristeguieta, don Daniel Pertusa Ochoa y doña Begoña Alfonso Gómez.

En representación de los trabajadores: Don Alejandro García Mariscal, don Carlos García Solís y don Antonio Olías Mena.

La Comisión Paritaria se reunirá, en sesión ordinaria, cuatro veces al año para el seguimiento del Convenio Colectivo. Los gastos de desplazamiento, estancia y manutención de los representantes de la Comisión Paritaria que se originen por estas reuniones, serán por cuenta de la empresa.

Asimismo, podrá reunirse la Comisión Paritaria en sesión extraordinaria cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los quince días siguientes a la fecha de la solicitud de la convocatoria.

CAPITULO II

Categorías profesionales y funciones

Artículo 7.

Los trabajadores que prestan sus servicios a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, mantendrán el sistema de clasificación que a continuación se establece.

7.1 Personal de operaciones y explotación.

7.1.1 Jefe de Estación de segunda.—Le corresponde la responsabilidad de dirigir, organizar y coordinar todos los servicios de la empresa en el área de influencia de su oficina u oficinas, teniendo al menos, un trabajador a sus órdenes y que la empresa no considere necesario que estén dirigidas por un Jefe de Estación de primera o Station Manager.

Tendrán las siguientes funciones:

Alcanzar los presupuestos y objetivos establecidos en producción y gestión de gastos.

Organizar el trabajo de los empleados de la estación, formándolos en los procedimientos y normas de la Compañía.

Dirigir y controlar el movimiento de los vehículos e incrementar la utilización de los mismos.

Dirigir y controlar los documentos que se produzcan en la estación u oficina, registros de los mismos, confección de los partes de accidentes, fondos de caja, contratos fuera de fecha, selección de clientes, aplicación de tarifas, uso, manejo y control de pantallas de datos y control del personal adscrito a la oficina.

Controlar las compras de la estación, emitiendo vales de pedido y tratando de obtener las mejores condiciones de los proveedores.

Controlar el programa de mantenimiento de los vehículos así como su preparación para los alquileres que se produzcan, y de los vehículos usados para su venta.

Mantener un buen ambiente de trabajo.

Mantener un contacto directo con el resto de las oficinas de la empresa.

Mantener y potenciar relaciones con los clientes y principales fuentes de negocio.

Deberán tener permiso de conducir vigente necesario para turismos, de al menos la clase «B1», y realizarán las funciones de los Supervisores de Estación y de los Recepcionistas cuando así lo requiera el servicio.

7.1.2 Supervisor de Estación.—Sus funciones son similares a las del Recepcionista, enumeradas en el siguiente apartado 7.1.3, si bien haciéndose responsable del manejo y del funcionamiento de la oficina para un turno o un horario determinado, y de la supervisión y control de una o varias otras Oficinas o Estaciones que pudieran serle encomendadas.

7.1.3 Recepcionista.—Es quien hallándose necesariamente en posesión del permiso de conducir, vigente de al menos la clase «B1» y debiendo prestar sus servicios en cualquiera de las bases o puntos de venta de la empresa, realiza con la experiencia de seis meses de trabajo efectivo en la empresa las siguientes funciones:

a) Alquilar, entregar y recoger los vehículos de la empresa, trasladándolos a o desde el lugar que sea preciso, de acuerdo con las necesidades del servicio.

b) Controlar la flota que entra y sale de la Estación.

c) Comprobar y dar curso a todos los formularios que se utilizan diariamente para el alquiler de los vehículos, liquidando los contratos, extendiendo las correspondientes facturas y cobrándolas, en su caso, y llevando la correspondencia.

d) Resolver las quejas del cliente a nivel de mostrador.

e) Controlar los fondos de Caja que le sean asignados en su turno, efectuando los oportunos ingresos bancarios cuando proceda.

f) Conocer y manejar correctamente todo el material informativo que exista en la Estación, así como los medios mecanizados de tratamiento de datos e informática de que pueda disponer aquélla.

g) Seleccionar cuidadosamente a los clientes que alquilan coches, siguiendo las normas establecidas en la empresa.

h) Comprobar el estado de los vehículos, repostarlos y verificar su documentación, accesorios y repuestos, tanto a la entrega como a la recogida de los mismos.

i) Mantener la imagen de la empresa usando correctamente el uniforme, y atendiendo cortésmente al teléfono.

j) Informar a los clientes, personalmente o por teléfono, de las diferentes modalidades de contratación, tramitando las correspondientes reservas.

k) Tramitar de cualesquiera incidencias de avería en carretera, partes de accidente, etc., y demás gestiones encaminadas a resolver el problema que de aquéllos se deriven para el cliente y el vehículo.

l) En general, todas aquellas funciones complementarias que se deriven de las descritas más arriba, para su perfecto y completo cumplimiento.

7.1.4 Especialista Operaciones/Explotación.—Es aquel trabajador que, una vez acreditada su valía en el desempeño de las funciones propias de las categorías de Auxiliar y Ayudante de Operaciones/Explotación y tras el transcurso del tiempo exigido de permanencia en dichas categorías, pasa a desarrollar las funciones propias de las mismas, con un cierto grado de autonomía tal y como impone la experiencia adquirida.

7.1.5 Ayudante Operaciones/Explotación.—Es aquel trabajador que en un período máximo de dos años se inicia en el conocimiento de la actividad de la Compañía, de sus medios informáticos y de los productos, impresos, formularios, tareas administrativas básicas, atención al cliente en el mostrador etc. Junto con el inicio del conocimiento al primer nivel del coche, su limpieza, lavado, repostado, y toda serie de comprobaciones y de verificaciones, de acuerdo a la normativa de la empresa y que aparece en el artículo 7.2.4 del Convenio Colectivo.

Se encuentran en esta categoría los trabajadores/as de nuevo ingreso en la compañía, cuya modalidad de contratación haga que no sea posible su ingreso a través de la categoría de auxiliar operaciones/explotación. Será por lo tanto, la categoría de ingreso para los trabajadores contratados en prácticas, entre otros.

Este trabajador estará en posesión del carné de conducir, al menos de clase «B1».

A los dos años si permaneciera en plantilla pasaría a la categoría de Especialista de Operaciones/Explotación percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Se estipula un período de prueba de dos meses de duración.

7.1.6 Auxiliar Operaciones/Explotación.—Es aquel trabajador que se inicia en un período máximo de tres años en el conocimiento de la actividad de «Avis Alquile un Coche, Sociedad Anónima», que representa el ciclo formativo estandarizado requerido para el desarrollo óptimo de la actividad, en el conocimiento de los medios informáticos y de los productos, de impresos, formularios, tareas administrativas básicas, atención al cliente en mostrador... etc., junto con el inicio del conocimiento al primer nivel del coche, su limpieza, lavado, repostado, y toda clase de comprobaciones y verificaciones, de acuerdo a la normativa de la empresa, y que aparecen en el artículo 7.2.4 del Convenio Colectivo.

Este trabajador, cumpliendo los requisitos legalmente exigidos, es contratado bajo la modalidad de aprendizaje en la compañía, debiendo recibir, aparte de la formación teórica que conlleva esta contratación, un 3 por 100 de formación teórica dentro de la empresa sobre calidad de servicios, trato al cliente, técnicas de venta... etc.

La duración del contrato se regirá por lo establecido en la ley, celebrándose a tiempo completo y procurando que por cada tutor no se sobrepase el número de dos aprendices. Se dará a conocer a la representación de los trabajadores el certificado emitido por el tutor y por el centro homologado.

Este trabajador deberá estar en posesión del carnet de conducir, al menos de la clase «B1», siendo el nivel de formación exigido para acceder a este puesto de trabajo el de BUP.

A los tres años, si permaneciera en plantilla, pasaría a la categoría de Especialista Operaciones/Explotación, percibiendo el salario correspondiente a la nueva categoría.

7.1.7 Vigilante-Guarda.—Tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de la empresa, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias. Estará en posesión del permiso de conducir vigente de, al menos, la clase «B1» para realizar, si le fuesen encomendados por la empresa movimientos y /o traslados de vehículos en o entre sus instalaciones.

7.1.8 Norma de aplicación.—Las categorías recogidas en los artículos 7.1.4, 7.1.5 y 7.1.6, entrarán en vigor el 1 de junio de 1995.

7.2 Personal de talleres.—Este personal deberá estar en posesión de permiso de conducir de, al menos, la clase «B1», conducir los vehículos que se le indique y, salir a auxiliar en caso de averías en carretera; hacer remolques y manejar la grúa con la licencia precisa a tal efecto: así como preparar los vehículos adecuadamente para su alquiler, de acuerdo con la normativa de la empresa.

7.2.1 Oficial de primera.—Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio, y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan trabajos que requieren mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Los mecánicos, electricistas, chapistas y/o carroceros repararán las averías en carretera, propias de su oficio, y efectuarán las reparaciones y pruebas correspondientes a los vehículos para la debida puesta a punto, tanto dentro de los talleres como en la vía pública urbana y carretera.

7.2.2 Oficial de segunda.—Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teóricos prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

Los mecánicos, electricistas, chapistas y/o carroceros repararán averías en carretera propias de su oficio, efectuarán las reparaciones y pruebas correspondientes a los vehículos para la debida puesta a punto, tanto dentro de los talleres como en la vía pública, urbana y en carretera.

7.2.3 Oficial de tercera.—Quien en posesión del permiso de conducir de, al menos, la clase «B1» y procediendo de Ayudante de Taller con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, pueda realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos. Realizará reparaciones de averías simples y pruebas de los vehículos para la debida puesta a punto, tanto dentro de los talleres como en la vía pública, urbana y en carretera.

7.2.4 Ayudante de Taller-Estación.—Son aquellos lavacoche que con seis meses de experiencia efectiva y práctica en el desarrollo de las funciones de Mozo están encargados de someter a una escrupulosa limpieza interior y exterior los vehículos que se les confien, efectuando en ellos además del lavado y secado, las operaciones complementarias de revisar los niveles de los vehículos (aceite, agua, batería, líquido de frenos, presión de los neumáticos, etc.), repostar gasolina y verificar las luces, mandos, cerraduras: realizando todas las comprobaciones de que el vehículo se halla en perfecta disposición de ser alquilado de acuerdo con la normativa de la empresa.

7.2.5 Conductor.—Es aquel que estando provisto del permiso de conducir de clase «C1» y «C2» o superior, se ocupa de la conducción, manejo, limpieza anotaciones pertinentes a la documentación reglamentaria, revisiones, entretenimiento, pequeñas reparaciones de los vehículos, etc. En caso de avería o siniestro, trasladará el vehículo con los medios adecuados al taller asignado por la empresa.

Se encargará asimismo del traslado de los vehículos de la empresa a los lugares que le sean señalados, bien conduciendo el propio vehículo, o, cuando se trate del traslado de varios vehículos sobre camión de transporte de automóviles, realizará la carga y descarga de éstos, así como la conducción del camión todo ello tanto en territorio nacional como en el extranjero.

7.3 Personal administrativo.—Se considera personal administrativo al que, en las distintas dependencias de la empresa, desempeña funciones burocráticas y de contabilidad, utilizando para ello, cuando su función así lo requiera y con la corrección precisa, los medios mecanizados de tratamiento de datos e informática de que puedan disponer aquellas.

7.3.1 Jefe de Negociado.—Es quien bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o Sección, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinados.

7.3.2 Oficial Administrativo de primera.—Es aquel que, a las órdenes de su superior, realiza con cierta responsabilidad propia y con un grado alto de iniciativa, con la máxima perfección burocrática los trabajos que se le encomiendan, tales como despacho de correspondencia, contabilidad reconciliaciones, confección de nóminas, así como los trabajos propios de su departamento u oficina, pudiendo coordinar los trabajos de personal de inferior categoría.

7.3.3 Oficial Administrativo de segunda.—Pertenece a esta categoría, aquellos empleados con un grado de conocimiento adecuado para desarrollar sus funciones, así como un grado de decisión y responsabilidad limitados, que realicen con la debida perfección trabajos que no requieran gran iniciativa, tales como cálculos no elementales, estadísticas y control de documentación que exijan una cierta precisión, etc. Quedan específicamente encuadrados dentro de esta categoría los administrativos bilingües.

7.3.4 Auxiliar Administrativo.—Corresponden a esta categoría los que con seis meses de experiencia en trabajos administrativos en la empresa y con conocimientos elementales del trabajo a desarrollar, realizan con una responsabilidad muy limitada, trabajos auxiliares sencillos, tales como correspondencia de trámite, archivo, cálculos elementales, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, y otras funciones similares. Se encuadran en esta categoría específicamente, el personal mecanógrafo sin idiomas.

7.3.5 Ordenanza.—Corresponde a esta categoría el empleado con una edad igual o superior a dieciocho años, que, a las órdenes de su jefe inmediato, realiza funciones auxiliares de encargo, reparto, etc., dentro y fuera del centro de trabajo al que está adscrito.

7.3.6 Botones.—Es el subalterno, menor de dieciocho años, encargado de realizar labores de reparto y encargos dentro o fuera del local a que está adscrito.

7.4 Personal de ventas.

7.4.1 Agente de ventas.—Le corresponde vender y promocionar los servicios de la empresa, informando a su respectivo Supervisor o, en su caso, al Delegado de Zona.

Deberá hallarse en posesión del permiso de conducir de, al menos, la clase «B1», y ayudará y colaborará con todo el personal de las oficinas de la Zona y del Área de Ventas.

Artículo 8. Trabajos de superior e inferior categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada. La Dirección dará cuenta a los representantes de los trabajadores de estas reclamaciones.

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 de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho

a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, el trabajador será ascendido a los cinco años de haberse producido la circunstancia descrita en el párrafo precedente y haya venido realizando aquella función ininterrumpidamente, durante dicho período de tiempo.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité Intercentros.

CAPITULO III

Vacantes y orden de incorporación y cese de fijos discontinuos

Artículo 9. Vacantes.

Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, la empresa comunicará su existencia mediante circular, correspondiendo a la empresa decidir sobre la solicitud de ocuparla, teniendo preferencia en igualdad de condiciones, el trabajador con más antigüedad. En ningún caso se producirá discriminación por razón de edad.

Cuando la vacante a cubrir corresponda a categorías o puestos de trabajo para los que haya contratados trabajadores fijos discontinuos, dicha vacante deberá ser cubierta por aquél que, de entre dichos trabajadores, reúna las condiciones objetivas necesarias a juicio de la empresa, teniendo preferencia, a igualdad de condiciones, el trabajador con mayor antigüedad.

Cuando la vacante no fuera solicitada por algún trabajador fijo, el trabajador interino o eventual que así lo solicitase podrá tener preferencia para ocuparla, si está en igualdad de condiciones que otros candidatos.

La empresa informará al Comité Intercentros de la existencia de vacantes.

9.1 Vacantes-Contratación para Obra o Servicio determinado.—Se identifican como trabajos con sustantividad propia dentro de la empresa, aquellos que tienen su origen en la firma de acuerdos comerciales entre la empresa y las compañías mayoristas y Tour operadores, en donde el volumen y la duración de las contrataciones, aunque limitados en el tiempo del contrato, resultan inciertos. En estos casos, se efectuarán las contrataciones en base a la previsión de negocio en la zona, finalizando la contratación de estos empleados prioritariamente en orden inverso a las fechas de contratación y siempre en base al volumen real de negocio.

Bajo este tipo de contratación quedarían también recogidas las cadenas hoteleras e instituciones feriales.

La empresa notificará a la representación legal de los trabajadores, previamente a efectuar este tipo de contratación, los acuerdos con las Compañías mayoristas, Tour operadores, cadenas hoteleras e instituciones feriales, así como los contratos y ceses realizados de acuerdo a la modalidad de contratación por tiempo determinado descrita anteriormente.

El contrato de obra o servicio determinado corresponde a una causa temporal, no pudiéndose usar para cubrir puestos de trabajo fijos vacantes.

Artículo 10. Orden de incorporación y cese de fijos discontinuos.

La empresa convocará a los trabajadores fijos discontinuos por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada categoría, en el Centro de trabajo donde iniciaron su última temporada, cesando por orden prioritario de menor antigüedad en la misma localidad, en la misma categoría.

Tendrán preferencia para ingresar con contrato de obra o servicio determinado los trabajadores fijos discontinuos de acuerdo al orden de ingreso en cada provincia, excepto en las islas Canarias y en las Baleares, en las que ingresarán por riguroso orden de antigüedad en cada isla.

CAPITULO IV

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 11. Jornada y horario. Modificaciones.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas de trabajo efectivo, en cómputo semanal, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

El personal que trabaje en jornada continuada tendrá derecho a un descanso intermedio de veinte minutos, que será retribuido como tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso se podrá realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente será elaborado por la empresa el calendario laboral para el año, comprensivo del horario, turnos y cómputo de horas de trabajo para cada semana. Dicho calendario será expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo. A salvo de los derechos individuales, la adscripción a los turnos de los trabajadores que presten sus servicios en esta modalidad se hará de forma equitativa.

El personal que por cualquier circunstancia quiera permutar su turno entre sí, deberá contar previamente con la autorización de su Jefe inmediato.

La modificación de las condiciones de trabajo podrá tener lugar de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

Licencias, vacaciones y permisos

Artículo 12. Licencias retribuidas.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos, por el tiempo que, para cada uno de ellos se indica a continuación:

- Por matrimonio: Quince días naturales. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrá acumular este permiso a las vacaciones anuales.
- Por matrimonio de hijo: Un día natural.
- Por enfermedad grave de parientes del trabajador:

En primer grado: Tres días naturales.

En segundo grado: Dos días naturales.

- Por fallecimiento de parientes del trabajador:

En primer grado: Cuatro días naturales.

En segundo grado: Dos días naturales.

[Cuando por cualquiera de los motivos señalados en los precedentes apartados c) y d), el trabajador deba desplazarse del lugar de su residencia habitual, los plazos señalados se incrementarán en dos días naturales].

- Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.
- Por traslado del domicilio habitual: Dos días hábiles.
- El tiempo que resulte estrictamente necesario para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora. Esta licencia sólo podrá ser utilizada una vez al año.

En todo caso, la licencia se concederá y contará a partir del momento en que se produzca la causa que la justifique.

En los casos contemplados en los precedentes apartados d.1) y e), si dentro de los tres días naturales de licencia no hubiese ningún día hábil la licencia se prolongará hasta el día hábil inmediato siguiente.

Artículo 13. Vacaciones anuales.

Como regla general, en el primer trimestre de cada año, se acordará el plan de vacaciones anuales. Dicho plan tendrá carácter definitivo, salvo que, con antelación mínima de dos meses a las fechas en principio acordadas, la empresa anunciase al trabajador modificación de las mismas, llegándose a un acuerdo sobre el nuevo plan.

Cuando las vacaciones vayan a tener lugar dentro de los tres primeros meses del año, su planificación deberá haber sido establecida en el mes de diciembre del año precedente.

Las vacaciones se planificarán para ser disfrutadas en uno o dos períodos como norma general, sujeto a otra distribución cuando por circunstancias especiales así se acuerde.

Ningún empleado podrá disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas en que lo hubiera hecho en los dos años anteriores, salvo que se acuerde de otra manera bien al establecer el plan de vacaciones o posteriormente.

La duración mínima de las vacaciones anuales será de treinta y cuatro días naturales, no computándose dentro de dichos períodos de tiempo las fiestas de ámbito nacional y local (no domingos) que se hallen comprendidas en dichos períodos.

Cuando se acuerde que las vacaciones anuales se disfruten partidas en dos o más períodos, deberán estar incluidos en el conjunto de los treinta y cuatro días naturales respectivamente, los días de descanso correspondiente a cuatro semanas consecutivas.

Será aumentado en un día el período de vacaciones del trabajador que, durante el año, disfrute catorce días o más de sus vacaciones anuales,

entre los días 1 de enero y 31 de mayo (exceptuando la Semana Santa), o del 1 de octubre al 21 de diciembre.

El trabajador que voluntariamente disfrute de la totalidad de su período de vacaciones anuales entre el 1 de enero y el 31 de mayo, o el 1 de octubre y el 31 de diciembre, exceptuando los períodos de Navidad (de 22 de diciembre a 2 de enero) y Semana Santa (viernes anterior al domingo de Ramos a lunes de Pascua de Resurrección), podrá optar entre percibir una bolsa de vacaciones por un importe de 62.850 pesetas, o disponer de tres días naturales más de vacaciones en cada año.

Para los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de las islas Canarias, los períodos voluntarios de vacaciones que den lugar a optar entre la bolsa de vacaciones o el disfrute del incremento de vacaciones previsto en el párrafo anterior, se producirá en el período comprendido entre el 1 de mayo al 31 de julio y entre el 1 de septiembre al 31 de octubre.

Para 1996 el importe de la Bolsa de Vacaciones queda fijado en 65.678 pesetas.

Para 1997 el importe de la Bolsa de Vacaciones queda fijado en 68.630 pesetas.

Artículo 14. *Visitas médicas.*

Se considerará tiempo retribuido, el invertido por el trabajador en asistir a la consulta médica, en el ámbito de la Seguridad Social o en Consultorio particular, con la obligación de presentar, en cualquiera de los casos, los documentos justificativos de dicha asistencia.

La empresa podrá establecer las medidas de control que considere oportunas para evitar el abuso o el absentismo laboral, informando de las mismas al Comité Intercentros, para que éste colabore en la erradicación de abusos y absentismo.

CAPITULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 15. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia forzosa no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante este período, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

En las excedencias para cargos públicos sindicales, se estará a lo dispuesto en el artículo 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

La excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicio en otra empresa de la misma actividad o para dedicarse a la misma actividad por cuenta propia, salvo que la empresa lo autorizara expresamente y por escrito.

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

Si el trabajador cuenta con una antigüedad en la empresa no inferior a cinco años, su reincorporación podrá tener lugar, por decisión de la empresa, para cubrir vacante de inferior categoría profesional, hasta que se produzca una vacante en la categoría que le corresponde. Una vez reincorporado, el tiempo de permanencia en la categoría inferior a la que dicho trabajador tuviera reconocida, no será superior a un año.

Serán comunicadas al Comité Intercentros las solicitudes de excedencia y las solicitudes de reingreso.

Artículo 16. *Licencias no retribuidas.*

Cualquier trabajador afectado por este Convenio podrá solicitar licencia no retribuida de quince días como mínimo a dos meses de duración máxima, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Que tenga una antigüedad en la empresa de dos años como mínimo.
- Que se solicite para disfrutarla en temporada baja del centro de trabajo del solicitante, y que las necesidades del servicio permitan su concesión.
- Que no tenga por objeto dedicarla a actividades lucrativas.
- Que el número de trabajadores en licencia sea, como máximo, de dos por distrito, y con el límite de diez trabajadores en licencia en toda la empresa.
- Que no se solicite este tipo de licencia más de una vez por año.
- Que se solicite, al menos, con un mes de antelación a la fecha de su comienzo.
- No se computará a efectos de antigüedad, pagas extraordinarias, vacaciones, etc., el tiempo invertido en las licencias disfrutadas.

La empresa informará al Comité Intercentros de las solicitudes de Licencias no retribuidas.

Artículo 17. *Servicio militar o social obligatorio.*

Las mejoras derivadas del presente Convenio habidas durante el período de prestación del servicio militar o del servicio social obligatorio, afectarán al trabajador desde la fecha de su reincorporación al trabajo, una vez finalizado el servicio obligatorio de que se trate. Durante el período de prestación de cualquiera de dichos servicios, la empresa abonará íntegramente a sus trabajadores las gratificaciones extraordinarias de los meses de julio, noviembre y diciembre que se devenguen en dicho período.

CAPITULO VII

Retribuciones

Artículo 18. *Tabla salarial (salario base).*

Se establece la siguiente tabla salarial base para el Convenio Colectivo.

	Pesetas
Personal administrativo:	
Jefe de Negociado	143.184
Oficial de primera	134.438
Oficial de segunda	126.340
Auxiliar	97.184
Ordenanza	77.748
Botones	69.650
Personal de ventas:	
Agente de ventas	126.340
Personal de operaciones y explotación:	
Jefe de Estación de segunda	143.184
Supervisor de Estación	134.438
Recepcionista	126.340
Especialista	126.340
Ayudante Operaciones/Explotación segundo año	100.000
Ayudante Operaciones/Explotación primer año	90.000
Auxiliar Operaciones/Explotación tercer año	90.000
Auxiliar Operaciones/Explotación segundo año	80.000
Auxiliar Operaciones/Explotación primer año	75.000
Vigilante, Guarda	110.142
Personal de talleres:	
Oficial de primera	142.538
Oficial de segunda	134.438
Oficial de tercera	126.340
Ayudante de taller	115.002
Conductor	134.438

Artículo 19. *Incremento salarial 1995.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán, con efectos retroactivos al 1 de enero de 1995, un incremento del 4,75 por 100, que se aplicará sobre los conceptos de salario base, plus de idiomas, antigüedad y actividad de su nómina del mes de diciembre de 1994, la cantidad resultante se aplicará inicialmente para alcanzar el importe del plus de idiomas del artículo 23, añadiéndose el resto a actividad.

En caso de que el IPC real para el año 1995 fuera superior a la cifra del 4,75 por 100 fijada como incremento salarial, la empresa revisará dicho incremento en el exceso, hasta alcanzar el IPC real.

Artículo 20. *Incremento salarial 1996 y 1997.*

Para 1996 y 1997, la subida salarial del 4,5 por 100 para cada año se aplicará sobre todos los conceptos salariales previstos en el artículo anterior y sobre el plus de transporte de la nómina del mes de diciembre del año anterior. La cantidad resultante se aplicará inicialmente para alcanzar el plus de idiomas y el plus de transporte en el porcentaje previsto, añadiéndose el resto al plus de actividad.

En caso de que el IPC real para estos años fuera superior a la cifra fijada como incremento salarial, la empresa revisará dicho incremento en el exceso, hasta alcanzar el IPC real.

Artículo 21. *Remuneración anual.*

Se establece que las remuneraciones brutas anuales mínimas para cada categoría profesional, en jornada completa, serán, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, las que resulten de multiplicar los salarios brutos mensuales por quince, puesto que la empresa abona las doce mensualidades ordinarias, más una extraordinaria en cada uno de los meses de julio, noviembre y diciembre.

Las remuneraciones brutas anuales corresponden a una jornada laboral global de mil setecientas sesenta y ocho horas anuales (1.768 horas/año).

Mediante pacto, los trabajadores a tiempo parcial podrán acordar con la dirección de la empresa el prorrateo de la totalidad de sus devengos, incluidos los de vencimiento periódico superior al mes, en doce mensualidades.

Artículo 22. *Antigüedad.*

La antigüedad se abonará sobre el salario mínimo interprofesional vigente para el año de que se trate y en la cuantía determinada por el artículo 39.1 de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, a saber: Dos bienes al 5 por 100 y cinco quinquenios sucesivos al 10 por 100.

Artículo 23. *Plus de idiomas.*

Se pagará un importe de 3.414 pesetas, por este concepto, a los trabajadores a quienes se exija que en el desarrollo de su actividad laboral practiquen, con el adecuado nivel, a juicio de la empresa, el idioma inglés.

Para el año 1996 y 1997 este plus será incrementado en el mismo porcentaje de la subida salarial de cada año.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Se informará al Comité Intercentros sobre todas las horas extraordinarias realizadas, así como su carácter y naturaleza. Este Comité Intercentros deberá colaborar con la dirección de la empresa para tratar de reducir en todo lo posible el número de dichas horas, procurando siempre la total eliminación de las consideradas como habituales.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, que tendrá el límite de ochenta horas anuales, será voluntaria, salvo en los casos de fuerza mayor.

En conformidad con lo determinado por el Real Decreto 1858/1981 y dadas las especiales características de la actividad de esta empresa, se pacta en este Convenio que todas las horas extraordinarias realizadas tendrán el carácter de estructurales a efectos de cotización, exceptuándose las de fuerza mayor.

De conformidad con lo previsto con el artículo 40.3 del Real Decreto 2001/1983, de 2 de julio, las horas extraordinarias podrán ser compensadas, de mutuo acuerdo entre trabajadores y empresa, con períodos equivalentes a tiempo de descanso, incrementados en un 75 por 100, es decir, cada hora extraordinaria sería compensada con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, a disfrutar dentro de la semana siguiente.

Artículo 25. *Horas extraordinarias a partir de las veintidós horas.*

Las horas extraordinarias que se realicen entre las veintidós horas y las siete horas serán remuneradas con el recargo global del 100 por 100 por todos los conceptos salariales. Se procurará, en la medida de lo posible, reducir al máximo la realización de horas extraordinarias por los trabajadores contratados para trabajar por la noche.

Artículo 26. *Trabajo nocturno y trabajo en domingo o festivo.*

El trabajo nocturno tendrá un recargo del 25 por 100 del salario de tabla aunque el personal haya sido contratado específicamente para trabajar por la noche.

Los empleados que trabajen en domingo o festivo, salvo los contratados específicamente para tales días, y tengan a cambio descanso en día laborable como compensación, serán retribuidos, además, respecto a ese día con un 85 por 100 del salario diario; si el período de trabajo en domingo o festivo fuese inferior a cuatro horas y descansasen media jornada en día laborable como compensación serán retribuidos, además, con respecto a esa media jornada con un 85 por 100 del salario correspondiente a media jornada.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán un tratamiento retributivo especial cuando no se libre otro día a cambio, o el tiempo que, en compensación, pudiera corresponder consistente en abonar las horas trabajadas dichos días con un recargo global del 100 por 100 por todos los conceptos salariales. El empleado de que se trate podrá optar entre percibir la remuneración con el indicado recargo, o disfrutar de descanso compensatorio.

Al personal que trabaje en domingo y, excepcionalmente, no pueda disfrutar del descanso compensatorio, las horas trabajadas en dicho día le serán abonadas con un recargo global del 100 por 100 por todos los conceptos salariales.

Cuando se trabaje en días festivos (que no sean domingo), el trabajador disfrutará del descanso compensatorio el cual se llevará a cabo, preferentemente, dentro de la semana siguiente, en día que se determine de mutuo acuerdo. A falta de éste, el día de descanso compensatorio se fijará por el Director de zona, y el representante de los trabajadores. Siempre que sea posible y por acuerdo, se podrá acumular este día de descanso compensatorio a los de descanso semanal.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Conforme a lo indicado en el artículo 21, la empresa abonará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de julio, noviembre y diciembre, junto con la paga ordinaria correspondiente al mes de que se trate, y su cuantía será determinada en proporción al tiempo trabajado.

El devengo y abono de las pagas se producirá de la siguiente forma:

Paga extra de julio: Se abona junto a la nómina de julio. Devengo semestral del 1 de enero al 30 de junio.

Paga extra de diciembre: Se abona junto a la nómina de diciembre. Devengo semestral del 1 de junio al 31 de diciembre.

Paga de noviembre: Se abona junto a la nómina de noviembre (un mes adelantado). Devengo anual del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 28. *Plus de distancia.*

El Plus de distancia otorgado voluntariamente por la empresa a algunos trabajadores para los días en que efectúen su trabajo en aeropuertos o áreas de mantenimiento, será adaptado en su importe hasta cubrir el coste real del transporte público colectivo en la localidad correspondiente.

Para los años 1995, 1996 y 1997, este plus de distancia será adaptado a los precios del citado transporte público.

Este plus de distancia será mantenido siempre que no varíen las circunstancias personales que dieron lugar a su concesión.

La empresa estará facultada para sustituir esta ayuda por un servicio gratuito de transporte que podría poner a disposición de sus trabajadores.

El abono del plus de distancia se totalizará anualmente, prorrateándose su importe anual en doce mensualidades iguales.

Artículo 29. *Plus de transporte.*

Todos los trabajadores con jornada laboral completa recibirán, por este concepto, la cantidad de 3.748 pesetas por doce mensualidades y no siendo computable este concepto a efectos de las gratificaciones extraordinarias.

El abono del plus de transporte se totalizará anualmente, prorrateándose su importe anual en doce mensualidades iguales.

Artículo 30. *Dietas.*

Para 1995, el importe de las dietas completas se fija en 7.291 pesetas, para los desplazamientos dentro del territorio nacional y en 12.278 pesetas, para los desplazamientos que se realicen en el extranjero, con arreglo al siguiente desglose:

	Nacional — Pesetas	Extranjero — Pesetas
Desayuno	675	1.818
Almuerzo	1.486	2.362
Cena	1.756	2.699
Alojamiento	3.374	5.399

La empresa tendrá, en todo caso, la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador, en sustitución de la dieta.

El trabajador recibirá una provisión de fondos que justificará, según el procedimiento interno de la empresa, al regreso del servicio.

Para 1996 y 1997 el importe de las dietas se aumentará con el porcentaje de incremento salarial correspondiente a cada año.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 31. *Normativa general.*

Se establecen, con carácter general, las siguientes medidas de seguridad e higiene:

- Los locales de trabajo tendrán las dimensiones precisas en cuanto a extensión superficial, ubicación y ventilación.
- Los locales contarán con iluminación natural o estarán dotados de los elementos técnicos necesarios que garanticen la iluminación artificial, evitando puntos de reflejos, rincones oscuros o doble imagen.
- Los centros de trabajo en que la función a realizar lo precise, estarán dotados de un cuarto de vestuario para uso de los trabajadores, con disposición de banquetas, servicios higiénicos completos y duchas con agua caliente y fría.
- Los locales estarán dotados de extintores de incendios del tipo más adecuado a los materiales existentes en cada caso. Estarán debidamente señalizados en sitios perfectamente visibles y libres de utilización en caso necesario.
- En las oficinas y locales de «Avis Alquiler Un Coche, Sociedad Anónima» se instalarán carteles que recomendarán la abstención de fumar. Asimismo, queda prohibido fumar en aquellos lugares donde exista material inflamable o de fácil combustión.
- No podrá utilizarse vehículo alguno cuyas condiciones mecánicas no ofrezcan garantías de seguridad.

Tanto la empresa como los trabajadores de todas las categorías se someten expresamente a la normativa contenida en las Ordenanzas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como a cualesquiera disposiciones legales o reglamentarias sobre las materias promulgadas o implementadas por las Cortes Generales o por el Gobierno de la Nación en cualquier momento anterior o posterior a la firma del presente Convenio.

Ambas partes se comprometen a observar los deberes y obligaciones que de tales normas se deriven para cada una de ellas, y a respetar los derechos de la otra parte en el ámbito de su aplicación.

Artículo 32. *Delegados de seguridad e higiene en el trabajo.*

En las oficinas centrales de «Avis Alquiler Un Coche, Sociedad Anónima», y en cada distrito, podrá ser nombrado un Delegado de seguridad e higiene, elegido de entre los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa del distrito de que se trate, quien vigilará el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en los diferentes centros de trabajo dependientes del correspondiente distrito, reportando al Comité Intercentros, que es el facultado para el ejercicio de estas funciones por el artículo 64.1.8, b), en relación con el artículo 19, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Salud laboral.*

Todos los trabajadores de la empresa se someterán al preceptivo reconocimiento médico anual.

La empresa requerirá al centro médico encargado de efectuar los reconocimientos anuales, para que revise con especial atención la vista de aquellos trabajadores que deban utilizar, de forma habitual y continuada, pantallas de datos para la realización de su trabajo.

Cuando de dicha revisión oftalmológica el centro médico en cuestión recomiende la vigilancia específica de la vista de cualquiera de dichos trabajadores, la empresa contratará, para ello, los servicios de un Oftal-

mólogo titulado, quien realizará las pruebas necesarias para detectar la existencia de posibles lesiones oculares.

Si en el informe emitido por el Oftalmólogo se acreditase que las anomalías observadas en el curso de estos exámenes oftalmológicos son atribuibles a la utilización de la pantalla de datos, la empresa contribuirá con el 50 por 100 del coste que pueda ocasionar al trabajador la sustitución o la compra de los cristales correctores o las lentes, según se trate siempre que aquéllos no sean multi o bifocales, fotosensibles o teñidos.

A este efecto, el trabajador someterá previamente a la aprobación de la empresa dos presupuestos emitidos por distintos establecimientos de óptica.

La empresa no podrá hacer uso de los resultados de los exámenes oftalmológicos para cesar a un trabajador de su puesto de trabajo, pero si, como consecuencia de ellos, el Oftalmólogo no considerase apto al trabajador para continuar desarrollando su actividad laboral ante una pantalla de datos, o aconsejase su cese en tal actividad, la empresa trasladará al trabajador afectado a otro puesto de trabajo, sin perjuicio de las condiciones económicas de que viniese disfrutando.

CAPITULO IX

Beneficios sociales

Artículo 34. *Alquiler de coches a empleados.*

Los empleados, sus cónyuges, hijos o padres que alquilen coches en la Empresa disfrutarán de los precios de tarifa especial para empleados, incluido el PAI, conductor adicional y el TP, sólo en el apartado correspondiente a «robo del vehículo», con CDW opcional, incluida la franquicia de furgonetas. Esta tarifa se verá incrementada, cada año de vigencia del Convenio, con el porcentaje de aumento del IPC del año anterior, debiendo la empresa notificar a la representación de los trabajadores la nueva tarifa en la primera reunión de la Comisión Paritaria del año.

Sólo los empleados de la empresa estarán exentos de abonar el correspondiente depósito en el momento de formalizar el contrato de alquiler.

Al finalizar el alquiler, los empleados harán efectivo su importe al contado o con tarjeta de crédito.

Artículo 35. *Asistencia jurídica.*

La empresa proporcionará asistencia jurídica a sus trabajadores en los casos, circunstancias y condiciones especificados a continuación:

- Cuando el trabajador de que se trate haya sufrido un accidente: Dentro de la jornada de trabajo, y conduciendo un vehículo de la Empresa en acto de servicio.
- Cuando, como consecuencia del accidente:

El trabajador haya sufrido lesiones permanentes invalidantes o no invalidantes de las catalogadas en el baremo del anexo a la Orden de 15 de abril de 1969 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de mayo), modificado por la Orden de 5 de abril de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 18).

Sea jurídicamente viable la reclamación de daños y perjuicios al tercero que hubiese sido declarado culpable del accidente, por causa de responsabilidad penal y/o civil imputable al mismo.

- La asistencia jurídica de la empresa al trabajador de que se trate, en los casos y circunstancias arriba expresados, tendrá lugar:

Sin cargo alguno para el trabajador.

Por el Abogado que la empresa designe al efecto.

Cuando el Abogado designado por la empresa considere que existen posibilidades racionales de que la reclamación del trabajador contra el tercero causante del accidente, es susceptible de prosperar, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes y la solvencia del tercero en cuestión.

Artículo 36. *Coche disponible en vacaciones.*

Todos los trabajadores con antigüedad superior a diez años al servicio de la empresa tendrán derecho personal e intransferible a disponer en España, cada año, de un coche de la empresa, durante sus vacaciones, o en los casos de avería del vehículo propio, por el tiempo correspondiente a su antigüedad en la siguiente forma:

Antigüedad	Tiempo de disposición durante cada año
Diez años o más	Una semana.
Quince años o más	Dos semanas.
Veinte años o más	Tres semanas.

El tiempo de disposición superior a una semana podrá dividirse por semanas completas a instancias del trabajador.

La solicitud del coche deberá ser efectuada por el trabajador a través de su Jefe inmediato, quien lo hará saber al Jefe de Personal con antelación mínima de dos semanas.

El modelo de coches a utilizar estará comprendido entre los grupos A al D, inclusive, quedando sujeta su determinación a la disponibilidad de la flota en el lugar y momento de que se trate y a la decisión del Director de distrito en atención a las necesidades del servicio.

El vehículo podrá ser utilizado sólo por el empleado de «Avis Alquile Un Coche, Sociedad Anónima», beneficiario del derecho, quien solicitará de su Jefe inmediato un bono «Free-I», que incluirá tiempo y kilómetros, CDW, PAI, TP sólo en el apartado correspondiente a robo del vehículo y conductor adicional, y que deberá presentar en la oficina donde vaya a efectuar el alquiler.

Al realizar el alquiler, el empleado devolverá el coche con el depósito de gasolina lleno, como le fue entregado o, en caso contrario, la reposición necesaria le será cargada con inclusión del IVA correspondiente.

Los trabajadores que disfruten de la ampliación de vacaciones en tres días, en virtud de lo previsto en el artículo 13, podrán ampliar el tiempo de disposición a que se refiere este artículo en tres días más.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa igual o superior a un año a los que por aplicación del presente artículo no les correspondiera tiempo de disposición de vehículo en vacaciones, tendrán derecho al mismo por un período de tres días, siempre que hubieran accedido a la ampliación de vacaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 13.

Artículo 37. Defunciones.

En caso de que un trabajador fallezca de muerte natural o por accidente fuera de su residencia habitual, como consecuencia de un desplazamiento ordenado por la empresa, ésta se compromete a sufragar los gastos de traslado a la localidad de residencia desde el punto donde se encuentre, tanto si es territorio nacional como extranjero.

Artículo 38. Hijos minusválidos.

En 1995 la empresa abonará un plus especial de 16.350 pesetas por mes, para aquellos trabajadores en jornada laboral completa, con hijos minusválidos que con ellos convivan.

Para el año 1996 y 1997 este plus será incrementado en el mismo porcentaje de la subida salarial.

Artículo 39. Incapacidad temporal.

La empresa a aquellos trabajadores que, transcurrido el período de prueba, tengan derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, les abonará el 100 por 100 de su salario real durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.

Artículo 40. Jubilación voluntaria anticipada.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, con antigüedad de, al menos, veinticinco años de trabajo en la empresa, que deseen jubilarse anticipadamente, percibirán de ésta, por una sola vez, si se jubilaran al cumplir la edad de:

- Sesenta años: Doce mensualidades íntegras.
- Sesenta y un años: Diez mensualidades íntegras.
- Sesenta y dos años: Ocho mensualidades íntegras.
- Sesenta y tres años: Seis mensualidades íntegras.
- Sesenta y cuatro años: Cuatro mensualidades íntegras.

La solicitud de jubilación y correspondiente cese en la empresa ha de formularse con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha efectiva del cese. Dicha fecha efectiva de cese no será posterior al término del plazo de los treinta días siguientes a la fecha del cumpleaños del trabajador solicitante. Si la fecha efectiva de cese resultase posterior al término del mencionado plazo de treinta días, la cantidad a percibir sería la correspondiente a la edad que cumpla el trabajador en el cumpleaños inmediato siguiente.

Artículo 41. Protección a la familia.

Tal y como fue acordado en el Convenio anterior, este plus dejó de percibirse con fecha 1 de enero de 1993, y ha sido sustituido y, por lo tanto, compensado y absorbido en la ayuda de estudios regulada en el artículo siguiente.

Artículo 42. Plus de ayuda de estudios.

La empresa abonará, en un solo pago anual en el mes de septiembre, a todos los trabajadores con jornada laboral completa, la cantidad de 22.165 pesetas por cada hijo menor de dieciocho años que figure en el libro de familia del trabajador.

El devengo de esta ayuda se produce del 1 de enero al 31 de diciembre, prorrateándose por meses en el supuesto de cumplimiento de la edad de dieciocho años.

En 1996 y 1997, la citada cantidad se revisará en el mismo porcentaje que el aplicado para el incremento salarial de cada año.

Artículo 43. Préstamos a empleados.

La empresa, a petición del trabajador podrá conceder un préstamo sin interés y por importe equivalente, como máximo, al salario bruto correspondiente a tres mensualidades, siempre que concurran las siguientes condiciones:

a) Que el importe del préstamo sea destinado a cualquiera de los siguientes fines:

Aportación inicial en la adquisición de vivienda, en la que vaya a residir habitualmente.

Pago de la fianza para el alquiler de la vivienda que haya de habitar permanentemente.

Adquisición de un vehículo, de los que la empresa ponga a la venta, a condición de que el que posea el trabajador deba ser sustituido por siniestro total o que el trabajador acceda por primera vez a la propiedad de un automóvil. El número de préstamos a conceder para estos fines no podrá exceder, en ningún caso, de diez préstamos por año.

Gastos originados por enfermedad grave del trabajador o, en su caso, de su cónyuge, hijos o padres.

b) Que el hecho causante de la petición del préstamo se haya producido con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, y sea debida y previamente justificada por el trabajador, a satisfacción de la empresa.

c) Que el trabajador solicitante se comprometa expresamente en su solicitud, firmada igualmente de conformidad por su cónyuge, a reembolsar el importe del préstamo recibido dentro del plazo máximo de un año, y en doce mensualidades de igual importe, autorizando a la empresa a detraer del importe de sus recibos de salarios el de las amortizaciones mensuales del préstamo, hasta su total cancelación, o el importe total pendiente de reembolso en caso de cesar en el servicio de la empresa por cualquier causa.

d) Que el trabajador cuente, al menos, con dos años de antigüedad en la empresa y no tenga pendiente de amortización cualquier otro anticipo anterior, ordinario o extraordinario, y que su salario no se halle sujeto a retención judicial alguna.

e) Que haya transcurrido un período no inferior a un año desde la cancelación de un posible préstamo precedente, de haber existido.

Artículo 44. Promoción y formación profesional del trabajador.

La dirección de la empresa, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de los trabajadores de «Avis Alquile Un Coche, Sociedad Anónima», independientemente de los programas específicos de formación de la empresa, colaborará con aquellas propuestas e iniciativas que, elaboradas por el Comité Intercentros, puedan obtener el apoyo y financiación de las autoridades laborales competentes.

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 fuere 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 oportuno permiso no retribuido para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, previo aviso y justificación, con reserva del puesto de trabajo.

La dirección de la empresa atendiendo, en cada caso, las circunstancias concurrentes y las posibilidades y exigencias del servicio, podrá:

Facilitar los permisos necesarios para que los trabajadores puedan asistir a cursos de mecánica y electricidad del automóvil, organizados por el Ministerio de Trabajo. Estos permisos no serán retribuidos.

Pagar los derechos de expedición del Certificado de Graduado Escolar a aquellos trabajadores que, no hallándose en posesión del mismo, decidieran presentarse a los correspondientes exámenes para su obtención.

La dotación de la bolsa de formación para efectuar cursos de:

Inglés, Informática y Contabilidad, se establece en 6.335.280 pesetas, que se incrementarán en el mismo porcentaje relacionado en los artículos 19 y 20 para cada año. Las condiciones de acceso a los beneficios del Plan serán establecidas por la Comisión Paritaria.

La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores entienden que, como regla general, toda persona, para mantener su productividad y competitividad dentro de la compañía, tiene que reciclarse y actualizarse profesionalmente, lo que conduce a la importancia de la Formación Profesional, siendo indiferente, de entrada la tarea a desarrollar.

Artículo 45. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

El trabajador con antigüedad en la empresa superior a tres meses a quien, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa en acto de servicio, le sea retirado el permiso de conducir por tiempo no superior a dieciocho meses, será destinado a otro trabajo de los servicios de que disponga la empresa, percibiendo el salario real correspondiente a su categoría.

Este beneficio podrá ser disfrutado dos veces como máximo y siempre que haya transcurrido, al menos, un año entre ambas sanciones.

Sin embargo, las previsiones de los dos párrafos anteriores no serán de aplicación cuando la retirada del permiso de conducir haya sido debida a la conducción declarada manifiestamente temeraria por la autoridad judicial, o bajo los efectos de la ingestión de alcohol o aplicación de drogas, salvo que, en este último caso, fuese por prescripción médica.

Artículo 46. *Seguro de vida.*

En caso de fallecimiento de un trabajador por causas naturales, los beneficiarios tendrán derecho a percibir el importe correspondiente a una anualidad del salario bruto garantizado del trabajador asegurado.

Este beneficio es independiente de las prestaciones que con el mismo motivo conceda la Seguridad Social.

Artículo 47. *Seguro de accidentes.*

En caso de fallecimiento de un trabajador por accidente, los beneficiarios tendrán derecho a percibir el importe, correspondiente a dos anualidades del salario bruto garantizado del trabajador asegurado, con un mínimo de 3.500.000 pesetas.

Si como consecuencia del accidente de trabajo se derivase la situación de invalidez total del trabajador, éste tendría derecho a percibir el importe correspondiente a dos anualidades del salario bruto anual garantizado, con un mínimo de 4.000.000 de pesetas.

Este beneficio es independiente de las prestaciones que con el mismo motivo conceda la Seguridad Social.

Artículo 48. *Venta de coches a empleados.*

Los empleados podrán acceder a la compra de coches usados de la Empresa, cuando ésta decida la venta de los mismos, al precio de venta «BUY BACK», y a condición de que el coche sea transferido exclusivamente a nombre del empleado, de sus padres, de sus hijos o de su cónyuge.

CAPITULO X

Derechos de representación sindical

Artículo 49. *Representación.*

Los Comités de empresa, Delegados de personal y Comité Intercentros gozarán de los derechos y facultades concedidos por las leyes.

No se computarán dentro del cupo máximo del crédito de horas mensuales retribuidas que el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores otorga a cada uno de los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, el tiempo por ellos invertido en la negociación del Convenio Colectivo de «Avis Alquile Un Coche, Sociedad Anónima», como componentes de la Comisión negociadora del Convenio en representación de los trabajadores, y en la asistencia a las reuniones de la empresa, cuando éstas tengan lugar por convocatoria expresa de su dirección. Igual tratamiento tendrán las empleadas en las reuniones de la Comisión Paritaria y del Comité Intercentros con la empresa.

Artículo 50. *Crédito de horas de representación.*

De conformidad con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de que disfrutará cada uno de los miembros de los Comités de empresa o Delegados de personal, será el que legalmente corresponda.

El número de horas de crédito sindical reconocido en el párrafo anterior se totalizará en una bolsa anual que será administrada conforme a lo previsto en el párrafo siguiente.

Conforme a lo previsto en dicho artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, el crédito de horas podrá ser acumulado en uno o varios de los representantes de los trabajadores, previo aviso escrito a la dirección de la empresa con la debida antelación por parte del sindicato.

Artículo 51. *Comité Intercentros y Delegado sindical.*

La empresa reconoce la existencia de un Comité Intercentros compuesto por un máximo de trece miembros, como único órgano de representación para todos los trabajadores de la empresa.

Este Comité se guiará en sus actuaciones por su Reglamento de Actuación que se ajustará fielmente a la legalidad.

El Comité Intercentros ejerce en el ámbito de la Empresa las competencias que el Estatuto de los Trabajadores otorga a los Comités, y actuará de acuerdo con el artículo 65 del mencionado Estatuto, colaborando con la dirección de la empresa en el mantenimiento y en el incremento de la productividad, el orden laboral y la erradicación del absentismo en el seno de la empresa.

A los sindicatos más representativos que tengan presencia en el Comité Intercentros y reúnan las condiciones determinadas en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aunque no existe ningún centro de trabajo en «Avis Alquile Un Coche, Sociedad Anónima» con más de 250 trabajadores, la empresa les reconoce que un Delegado sindical para toda la empresa goce de las garantías previstas en el citado artículo.

Artículo 52. *Permisos no retribuidos.*

Los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa podrán obtener permisos no retribuidos de hasta treinta días al año para ejercer actividades sindicales y asistir a cursos sindicales fuera de la empresa, avisando a ésta con antelación suficiente y justificándolo debidamente.

Artículo 53. *Canon de representación.*

Para atender económicamente la gestión de los representantes de los trabajadores, el personal afectado por este Convenio que lo desee podrá contribuir con la cantidad de 3.000 pesetas en 1995, y de 3.500 pesetas para 1996 y 1997, destinadas específicamente a tal fin.

Dicha contribución voluntaria podrá ser hecha efectiva por los trabajadores conformes con ella, bien directamente al Secretario del Comité Intercentros, bien mediante la detracción de su importe de la nómina del mes de julio de cada año, previa autorización expresa y escrita, por carta dirigida, antes del 31 de mayo inmediato anterior, al Jefe de Personal de «Avis Alquile Un Coche, Sociedad Anónima», con copia al Secretario del Comité Intercentros.

Las autorizaciones emitidas con anterioridad a la firma del presente Convenio conservarán su validez mientras no sean revocadas expresamente y por escrito por los interesados, mediante carta dirigida al Jefe de Personal, con copia al Secretario del Comité Intercentros, con anterioridad al día 30 de junio de cada año.

Artículo 54. *Finiquito.*

La empresa dará a conocer al Comité Intercentros los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la misma, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral en la forma prevista en el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, en las reuniones a mantener con la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, dará cuenta a los representantes de los trabajadores en la misma, de la evolución del empleo en el ámbito del Convenio Colectivo, informando del número de contratos realizados o renovados e igualmente de los planes de contratación previsible.

Además de la información contemplada en el párrafo anterior, la empresa notificará al Comité Intercentros de la celebración de los contratos de duración determinada, dentro del plazo de diez días a partir de la contratación.

Las presentes obligaciones se entienden sin perjuicio del cumplimiento de aquellas otras que puedan venir establecidas en el futuro por norma de carácter general.

CAPITULO XI

Uniformes

Artículo 55. Uniformes.

Siendo necesario que tanto los trabajadores que llevan a cabo su actividad frente a los clientes (mostradores), como los que realizan su trabajo en talleres y garajes (mecánicos y ayudantes de taller), vistan de forma obligada los uniformes característicos de las empresas del grupo «Avis Alquile Un Coche, Sociedad Anónima», en todos los países, la empresa les facilitará, sin cargo alguno, las distintas prendas que según la climatología del lugar pueden integrar aquellos uniformes, entre las que se detallan a continuación:

a) Para el personal de mostrador:

Empleados:

Chaqueta y jerseys rojos.
Camisa y corbata reglamentarias.
Pantalón gris.
Anorak rojo.

Empleadas:

Falda roja y/o pantalón gris.
Camisa y pañuelo reglamentarios.
Jersey rojo.
Anorak rojo.

b) Para el personal de talleres:

Mecánicos y chapistas:

Monos de trabajo.
Anorak rojo.

Ayudantes de taller:

Pantalón gris.
Camisa roja.
Jersey rojo.
Anorak rojo.

La limpieza de las prendas que precisen un tratamiento especial (chaquetas, faldas y anorak), será encargada y pagada por el empleado de que se trate a la tintorería; el precio de la limpieza será repuesto por la empresa al empleado contra entrega del correspondiente recibo-justificativo del pago.

La empresa podrá introducir cuantas variaciones o reformas considere necesarias en cualquiera de las prendas que integran los uniformes arriba descritos, o en la composición de éstos debiendo ponerlas en conocimiento del Comité Intercentros a efectos meramente informativos.

Los representantes de los trabajadores sólo podrán oponerse a la introducción de dichas variaciones o reformas, cuando acrediten mediante certificación, expedida por la autoridad competente, que su adopción es susceptible de afectar la seguridad o la higiene de los trabajadores.

La empresa efectuará, oportunamente, la distribución y el control de las prendas distribuidas, así como sus recambios en cada temporada del año.

La empresa proporcionará al personal de talleres (mecánicos, chapistas, electricistas y ayudantes de taller), el calzado especial reglamentario requerido para cada actividad, consistente en un par de zapatos de uso obligatorio al año.

El personal deberá utilizar su correspondiente uniforme en todo momento en el desempeño de su labor, debiendo conservar dicho uniforme en las debidas condiciones de pulcritud sobre todo en aquellos casos en que el trato directo con los clientes confiere a este punto especial importancia, sin que puedan introducirse modificaciones en el corte, adornos o diseños de los uniformes o combinaciones en el uso de las distintas prendas, que deberán ir provistas en todo caso de las insignias, distintivos o identificaciones establecidas por la empresa a tal efecto.

Artículo 56. Características de las prendas del personal de taller.

Al personal de talleres y garajes, debido a su actividad profesional, le será facilitada la ropa mencionada en el artículo anterior, de acuerdo con las directrices siguientes:

I. Recibirán dos juegos de ropa (excluido anorak), por temporada.

II. La ropa de trabajo cumplirá con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:

a) Serán de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

b) Ajustarán bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.

c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas, y cuando sean largas, ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico.

d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.

e) En los trabajos con riesgo de accidentes, se prohibirá el uso de bufandas, cinturones, tirantes, pulseras, cadenas, collares, anillos, etc.

f) En los casos necesarios, la ropa será de tejido impermeable, incombustible o de abrigo.

g) Siempre que sea necesario, se dotará al trabajador de delantales, mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

Disposición adicional.

Se establece una Comisión Paritaria para los planes anuales de formación a presentar en la FORCEM.

La Comisión Paritaria estará inicialmente constituida por:

En representación de la empresa: Doña Esperanza Viola Aristeguieta, don Ramón Linares Imer y doña Begoña Alfonso Gómez. En representación de los trabajadores: Don Alejandro García Mariscal, don Antonio Olías Mena y doña Gloria Pérez Díaz.

Disposición transitoria.

Se podrán contratar con las categorías de Mozo, Aspirante Administrativo y Ayudante Recepcionista a cualquier trabajador que haya mantenido una relación laboral con la empresa anterior a un año a la firma del presente Convenio y no hayan permanecido en la compañía seis meses. Los salarios base serán:

	Pesetas
Aspirante Administrativo	77.748
Ayudante RSA	101.072
Mozo	92.001

Desapareciendo estas categorías el 1 de enero de 1996.

Ayudante Recepcionista.—Es aquel trabajador de nuevo ingreso o que no cuente con seis meses de experiencia efectiva, continuada o no, en la empresa, en las funciones de Ayudante de Recepcionista contratado para realizar las funciones propias de Recepcionista pero sin contar con los conocimientos y experiencias propios de la ejecución del trabajo en «Avis Alquile Un Coche, Sociedad Anónima». El Ayudante de Recepcionista pasará automáticamente a la categoría de Recepcionista una vez transcurran seis meses de trabajo en el desempeño del puesto de trabajo de recepción, tanto continuado como no continuado.

Aspirante Administrativo.—Es quien, para el desempeño de funciones administrativas, accede a la empresa iniciándose durante seis meses en el desarrollo del sistema administrativo en cualquiera de las funciones definidas en el presente apartado 3.3 que no requieran mando o iniciativa propia. Transcurridos seis meses de trabajo efectivo, continuado o no en la empresa, los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliar Administrativo.

Mozo de Garaje-Estación.—Es aquel personal de taller de nuevo ingreso en la empresa cuyas funciones vienen determinadas por las correspondientes al Ayudante de Taller-Estación, pero sin contar con los conocimientos y experiencia propios de la ejecución del trabajo en «Avis Alquile Un Coche, Sociedad Anónima». El Mozo de Garaje-Estación pasará automáticamente a la categoría de Ayudante de Taller-Estación, una vez que transcurran seis meses de trabajo efectivo continuado o no.

Disposiciones finales.

Primera.—Para determinar el importe de los conceptos salario/día y salario/hora previstos en el presente Convenio Colectivo, se estará a las siguiente fórmulas:

Salario día: Total de retribuciones salariales percibidas por el trabajador en cómputo anual y en jornada normal, por los conceptos siguientes: Salario base, antigüedad, plus de idiomas, actividad y pagas extraordinarias previstas en el artículo 27, dividido por 360.

Salario hora: Total de retribuciones percibidas por el trabajador en cómputo anual y en jornada normal por los conceptos siguientes: Salario base, antigüedad, plus de idiomas, actividad y pagas extraordinarias previstas en el artículo 27, dividido por el número de horas previstas en el artículo 21 del Convenio.

Segunda.—Se excluye de los efectos retroactivos, los contenidos de aquellos artículos que tienen prevista una vigencia distinta de la del 1 de enero de 1995.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

16747 RESOLUCION de 13 de junio de 1995, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se delega el ejercicio de la competencia para la resolución de los recursos ordinarios en el Jefe de la Unidad de Recursos de dicha Oficina.

El artículo 5.º I de la Ley 17/1975, de 2 de mayo, sobre creación del organismo autónomo Registro de la Propiedad Industrial, faculta al Director general de la Oficina Española de Patentes y Marcas a desconcentrar o delegar las competencias que dicha norma legal le atribuye.

Asimismo, el artículo 13.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, otorga a los órganos titulares de la competencia la facultad de acordar la delegación del ejercicio de la misma en otros órganos administrativos, cuando existan circunstancias de índole técnica, económica, social, jurídica o territorial que lo hagan conveniente.

El fuerte impulso que en estos últimos años ha tenido la propiedad industrial en nuestro país ha producido, entre otros hechos relevantes, que el número de expedientes relativos al reconocimiento, mantenimiento, modificación y protección de las distintas modalidades de propiedad industrial haya experimentado un importante incremento, y como consecuencia de ello y en paralelo, que tanto el número de resoluciones como de recursos ordinarios interpuestos contra éstas, hayan alcanzado un extraordinario volumen.

Este incremento masivo del número de recursos ordinarios, cuya resolución es competencia del Director general de la Oficina, como prevé expresamente el número 3 del artículo 14 del Reglamento Orgánico del Registro de la Propiedad Industrial, tras la modificación introducida por el Real Decreto 305/1993, de 26 de febrero, aconseja por motivos de orden técnico y jurídico hacer uso de las facultades de delegación que otorgan las normas legales citadas, a fin de alcanzar la deseable celeridad y eficacia, sin merma de la seguridad jurídica, que en el cumplimiento de sus funciones ha de lograr la Oficina Española de Patentes y Marcas.

En su virtud, he tenido a bien disponer:

Primero.—Queda delegado en el Jefe de la Unidad de Recursos de la Oficina Española de Patentes y Marcas el ejercicio de la competencia para resolver los recursos ordinarios que se interpongan contra las resoluciones del organismo en materia de reconocimiento, mantenimiento, modificación y protección registral de signos distintivos, invenciones, creaciones de forma y topografías de productos semiconductores.

Segundo.—La presente Resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a usted para su conocimiento y efectos.

Madrid, 13 de junio de 1995.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

BANCO DE ESPAÑA

16748 RESOLUCION de 7 de julio de 1995, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 10 al 16 de julio de 1995, salvo aviso en contrario.

	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	117,98	121,59
Billete pequeño (2)	116,77	121,59
1 marco alemán	85,13	87,74
1 franco francés	24,40	25,15
1 libra esterlina	188,62	194,40
100 liras italianas	7,33	7,55
100 francos belgas y luxemburgueses	414,07	426,74
1 florín holandés	76,01	78,33
1 corona danesa	21,85	22,51
1 libra irlandesa	193,72	199,65
100 escudos portugueses	80,74	83,21
100 dracmas griegas	52,44	54,05
1 dólar canadiense	86,43	89,08
1 franco suizo	102,59	105,73
100 yenes japoneses	137,26	141,47
1 corona sueca	16,30	16,80
1 corona noruega	19,15	19,73
1 marco finlandés	27,66	28,51
1 chelín austriaco	12,10	12,48
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	13,18	14,63
1 nuevo peso mejicano (3)	No disponible	

- (1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.
 (2) Aplicable a los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.
 (3) Un nuevo peso mejicano equivale a 1.000 pesos mejicanos.

Madrid, 7 de julio de 1995.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

UNIVERSIDADES

16749 RESOLUCION de 8 de junio de 1995, de la Universidad de Valladolid, por la que se ordena la publicación de la relación de puestos de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la misma.

Aprobadas las modificaciones operadas en la vigente relación de puestos de trabajo de personal funcionario de Administración y Servicios de esta Universidad, por acuerdo de la Junta de Gobierno y Consejo Social, en sesiones de 12 de abril y 29 de mayo, respectivamente, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y de conformidad con el Real Decreto 1545/1987, de 11 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 17), por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración y Servicios de las Universidades de competencia de la Administración del Estado,

Este Rectorado, en uso de las competencias otorgadas por los Estatutos de esta Universidad, aprobados por Real Decreto 1286/1985, de 26 de junio, ha resuelto ordenar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la relación de puestos de trabajo de personal funcionario de Administración y Servicios de la Universidad de Valladolid, recogida en el anexo de la presente Resolución, y referida en cuanto a las cuantías de sus retribuciones al ejercicio presupuestario de 1995 y con efectos económico de 1 de enero de 1995.

Valladolid, 8 de junio de 1995.—El Rector, Francisco Javier Álvarez Guisasaola.