

designe la Comunidad Autónoma, de entre sus representantes en aquélla. El régimen de funcionamiento y acuerdos de la Comisión se ajustará a lo establecido en el capítulo II del Título Segundo de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión, serán vinculantes para las partes y su incumplimiento tendrá los efectos previstos en la cláusula séptima.

Séptima.—El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 30 de noviembre de 2001.

El incumplimiento del presente Convenio por cualquiera de las partes será causa de su resolución previa comunicación escrita a la parte que corresponda con una antelación mínima de 15 días.

En caso de resolución del Convenio por incumplimiento total o parcial de sus obligaciones por parte del Institut Valencià de la Joventut, éste deberá reintegrar al Instituto de la Juventud, las cantidades que proporcionalmente correspondan a las actividades en curso y a las pendientes de realizar. El incumplimiento imputable al Instituto de la Juventud dará lugar al resarcimiento que corresponda en derecho, previa reclamación al mismo y, en su caso, en los términos que resulten del recurso contencioso administrativo.

Octava.—El presente Convenio tiene naturaleza jurídico administrativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1.c) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (Real Decreto legislativo 2/2000, de 16 de junio). La Jurisdicción contencioso-administrativa será la competente para conocer de cuantos litigios puedan derivarse del Convenio.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar, en lugar y fecha arriba indicados.—La Directora general del Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—El Director general del Institut Valencià de la Joventut, Carlos Mazón Guixot.

19645 *RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa de servicios «Gesgrup Outsourcing, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa de servicios «Gesgrup Outsourcing, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9013612), que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de empresa, 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,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 3 de octubre de 2001.—La Director general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «GESGRUP OUTSOURCING, SOCIEDAD LIMITADA» Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Gesgrup Outsourcing, Sociedad Limitada» y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo Nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa «Gesgrup Outsourcing, Sociedad Limitada», tiene en territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Gesgrup Outsourcing, Sociedad Limitada» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrara en vigor el día 1 de enero de 2001, sea cual fuese la fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2002, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los mismos términos que se establecen en el artículo siguiente. Con efectos del día 1 de enero de 2002, el salario se revisará según el IPC del año 2001.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía «ad-personam».*

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y computo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio, se respetaran las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en computo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad-personam», tanto en las percepciones salariales como las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio es facultad de la Dirección de la empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Artículo 8. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría Profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

Las categorías consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 10. *Categorías profesionales.*

Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente Convenio serán los que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los tres grupos profesionales en que están repartidos:

Grupo 1. Personal directivo y técnico. Dicho grupo está compuesto por todos aquellos trabajadores que realizan funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa así como todos aquellos trabajadores que necesitan una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas.

Forman este grupo las siguientes categorías profesionales:

Personal Directivo y Técnico:

Director general.
Director Administrativo.
Director de Personal.

Titulado grado superior:

Titulado grado medio.
Jefe de primera Administrativo.
Jefe de segunda Administrativo.

Grupo 2. Forman este grupo todos aquellos trabajadores que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores en cargados de su ejecución. También estarán englobados en este grupo todos los trabajadores que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Las categorías profesionales que forman este grupo son:

Mandos intermedios:

Jefe general de Servicios.
Jefe de Servicios.
Jefe de Tráfico.
Inspector.

Personal Administrativo.

Administrativo Oficial de primera.
Administrativo Oficial de segunda.
Administrativo auxiliar.
Aspirante Administrativo.
Grabador de datos.
Telefonista recepcionista.

Grupo 3. Forman este grupo todos los trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica, así como todos los trabajadores que realicen tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Las categorías profesionales que forman este grupo son:

Oficios varios servicios externos:

Oficial de primera oficios varios.
Oficial de segunda oficios varios.
Oficial de tercera oficios varios.
Ayudante/Auxiliar oficios varios.
Auxiliar de Mercancías.
Auxiliar de Control o Controlador.
Auxiliar de taller.
Auxiliar de mantenimiento.
Ayudante de estampación.
Mensajero.
Conductor/Repartidor.
Chofer turismo.
Mozo-conductor-lavacoche.
Azafata/Auxiliar.
Celador.
Conserje.
Portero.

Ordenanza.
Cobrador.
Subalterno.
Montador.
Peón/Operador.
Ayudante de Cocina.
Ayudante de Camarero.
Pinche.
Botones.
Camarera de Piso.
Cajero.
Auxiliar de Caja.
Dependienta.
Manipulador/Reponedor.
Aprovisionador.
Envasador/Empaquetador.
Promotor/Demostrador.
Mozo de Almacén.
Mozo Carga y Descarga.
Carretillero.
Limpiador/a.
Empleado/a servicio doméstico.
Auxiliar de Farmacia.
Auxiliar de Laboratorio.
Auxiliar Sanitario.
Lector de Contadores.
Jardinero.
Encuestador.

CAPÍTULO IV

Contratos de trabajo. Duración, prueba, finalización y traslados

Artículo 11. *Clasificación según la duración del contrato.*

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

A) Personal con contrato de duración determinada:

1. Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1 A del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra servicio.

Cuando el cliente resuelve el contrato de arrendamiento de servicio, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

2. Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, dichos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo.

3. Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 28 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

B) Contratos indefinidos:

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa, terminados aquellos.

d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habituales y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: Seis meses.

Personal administrativo: Dos meses.

Mandos intermedios: Tres meses.

Personal operativo: Dos meses.

Oficios varios externos: Dos meses.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso el trabajador durante el periodo de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 13. *Cese.*

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, y en particular por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 13 de este Convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo previsto:

Grupo 1: Dos meses.

Grupo 2: Un mes.

Grupo 3: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevara consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 14. *Lugar de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horario que estima necesarios, con respecto a la jornada pactada en el presente Convenio Colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores. Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar mas de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente a los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

Artículo 16. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonara 30 pesetas el kilometro.

Artículo 17. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

1.250 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

2.500 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

5.000 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

7.500 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Artículo 18. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.

2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores.

En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la autoridad laboral. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientos nueve horas en cómputo mensual, a razón de 164,5 por mes. No obstante, en ambos casos, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo en los casos siguientes: a) Por especial urgencia o perentoria necesidad, b) en el trabajo a turnos.

Al iniciar y terminar la jornada el trabajador deberá encontrarse en la Central o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en la empresa, esta podrá en función de las necesidades del servicio y de las exigencias del cliente, variar la jornada laboral, el régimen de trabajo o turnos y el traslado a otros centros, sin más requisitos que los establecidos de forma imprescindible por Ley.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra).

El valor asignado a las horas extraordinarias, dependerá del servicio que se realice debiendo en todo caso tener un incremento del 10% sobre el precio de la hora normal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria se abonará como horas extraordinarias, o se compensará con las jornadas posteriores en un plazo máximo de quince días.

Artículo 21. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que se radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas que lleve un año al servicio de las mismas. El período de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no constar con la antigüedad en la empresa de un año.

2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones que comprenderá los doce meses del año. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa o Delegados de personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

Artículo 23. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

A petición escrita de los Comités de empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 24.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 25. *Licencias*

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los supuestos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en concreto con la duración que a continuación se indica, en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un día por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

Artículo 26. *Excedencias.*

A) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Se concederá por la designación o lección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma la empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/1989.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

C) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de duración de la misma.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias etc. Previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene, ropa de trabajo

Artículo 27. *Seguridad e higiene.*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 28. *Ropa de trabajo.*

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia. A tal efecto se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, el que se renovará a medida que se vaya deteriorando.

Artículo 29. Medios de protección.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 30. Reconocimiento médico.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, si así se lo exigiera la empresa, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En razón a los servicios a prestar, cuando se precien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se verá obligada a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de incapacidad transitoria.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VIII**Faltas y sanciones****Artículo 31. Faltas de personal.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 32. Faltas leves.

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usa palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 33. Faltas graves.

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.

Artículo 34. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc. Tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada dentro de su jornada laboral.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

Artículo 35. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación verbal.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 36. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

Artículo 37. Obligación de no concurrencia y de permanencia.

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período mínimo de permanencia no inferior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

CAPÍTULO IX

Salario

Artículo 38. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario, no atendiéndose como tal a estos efectos las pagas extras de diciembre y julio.

Artículo 39. Retribuciones.

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo. El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 22 del presente Convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos.

1. Personales: Plus funcional.
2. De puesto de trabajo: Plus responsable de equipo y nocturno.

c) De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad y gratificación de Verano.

d) Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte.

Artículo 40. Estructura salarial

1. Sueldo base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

2. Complementos.

A. Complemento personal:

Complemento funcional: Este plus se establece en función de una mayor eficacia en el trabajo y experiencia a cambio de responsabilidad.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores.

B. Complemento de puesto de trabajo.

1. Plus de Responsable de Equipo Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidencias se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 10 por 100 del salario base de su categoría. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

2. Plus de trabajo nocturno: Se fijará un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

C. Complementos de Vencimiento superior al mes:

1. Gratificación de Verano y Navidad: El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

No obstante lo anterior, la empresa, podrá prorratear mensualmente uno o dos de estos pagos extraordinarios.

D. Indemnizaciones o suplidos:

1. Plus de transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

2. Plus de limpieza y mantenimiento vestuario.

Artículo 41. Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 14 de enero de 1997, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, practicas de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria, fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en el referido II Acuerdo de Formación Continua.

La empresa que, en virtud del referido Acuerdo, se someta al procedimiento establecido, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias de mercado.

Artículo 42. Comisión paritaria.

La comisión Paritaria estará integrada por tres vocales de tres vocales de cada una de las dos representaciones, patronal y trabajadores, deliberadoras del presente convenio, se reunirán a petición de cualquiera de las dos representaciones que la integran y dentro de los 30 días naturales siguientes a la solicitud ; será competente para efectuar la interpretación del presente convenio, siempre que el posible acuerdo sea adoptado por mayoría de votos y deberá emitir el oportuno informe si las partes involucradas en un conflicto colectivo solicitan la emisión de un dictamen sobre un punto conflictivo. El informe se deberá de emitir en un plazo máximo de treinta días.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en Barcelona en la calle Tuset, número 32, noveno.

Tabla salarial para el año 2001 de la empresa «Gesgrup Outsourcing, Sociedad Limitada» (doce pagas anuales)

	Salario base	Prorrata pagas extras	Plus transporte	Plus vestuario	Plus funcional	Total
Grupo I:						
Director general	105.642	17.607	6.000	3.000	89.951	222.200
Director Administrativo	105.642	17.607	6.000	3.000	89.951	222.200
Director Personal	105.642	17.607	6.000	3.000	89.951	222.200
Titulado grado superior	105.642	17.607	6.000	3.000	45.951	178.200
Titulado grado medio	105.642	17.607	6.000	3.000	36.051	168.300
Jefe primera Administrativo	105.642	17.607	6.000	3.000	51.451	183.700
Jefe segunda administrativo	105.642	17.607	6.000	3.000	40.451	172.700
Grupo II:						
Jefe general servicios	83.785	13.964	6.000	3.000	41.751	148.500
Jefe de Servicios	83.785	13.964	6.000	3.000	32.951	139.700
Jefe de Tráfico	83.785	13.964	6.000	3.000	32.951	139.700
Inspector	83.785	13.964	6.000	3.000	21.951	128.700
Administrativo Oficial primera	83.785	13.964	6.000	3.000	43.951	150.700
Administrativo Oficial segunda	83.785	13.964	6.000	3.000	35.151	141.900
Administrativo auxiliar	83.785	13.964	6.000	3.000	25.251	132.000
Grabador de datos	83.785	13.964	6.000	3.000	25.251	132.000
Telefonista/Recepcionista	83.785	13.964	6.000	3.000	25.251	132.000
Grupo III:						
Oficial primera de oficios varios	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Oficial segundo de oficios varios	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Oficial tercera de oficios varios	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Ayudante	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Auxiliar mercancías	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Controlador	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Auxiliar de Taller	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Auxiliar Mantenimiento	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Ayudante estampación	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Mensajero	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Repartidor	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Chofer turismo	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Mozo	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Azafata	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Celador	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Conserje	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Portero	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Ordenanza	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Cobrador	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Subalterno	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Montador	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Peón/Operador	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Ayudante cocina	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Ayudante Camarero	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Pinche	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Botones	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Camarera Piso	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Cajero	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Auxiliar Caja	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Dependiente	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Reponedor	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Aprovisionador	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Envasador	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000

	Salario base	Prorrata pagas extras	Plus transporte	Plus vestuario	Plus funcional	Total
Promotor	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Mozo Almacen	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Mozo carga/descarga	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Carretillero	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Limpiador/a	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Empleado domestico	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Auxiliar Farmacia	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Auxiliar Laboratorio	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Auxiliar Sanitario	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Lector Contador	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Jardinero	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000
Encuestador	72.857	12.143	6.000	3.000	16.000	110.000

19646 *RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Avis Alquile un Coche, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Avis Alquile un Coche, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000532), que fue suscrito con fecha 26 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 3 de octubre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito 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. *Ámbito 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 17 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio, que anula y sustituye a cualquier otro anterior, será de cuatro años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2001, todo ello sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Finalizado el período de vigencia el 31 de diciembre de 2004, este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de cuatro 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 el Comité Intercentros 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.
6. Tener conocimiento, en los términos en que la Ley así lo prevea, de los Planes de Formación de Empresa.

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.