

- 15409** *RESOLUCION de 22 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.447 el cinturón de seguridad de sujeción o de clase A, modelo MSA/100 CR, tipos 1 y 2, fabricado y presentado por la Empresa «MSA Española, Sociedad Anónima», de Sant Just Desvern (Barcelona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho cinturón de seguridad de sujeción o de clase A, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el cinturón de seguridad de sujeción o de clase A, modelo MSA/100 CR, tipos 1 y 2, fabricado y presentado por la Empresa «MSA Española, Sociedad Anónima», con domicilio en Sant Just Desvern (Barcelona), Narcis Monturiol, número 7, polígono industrial, apartado de correos número 104, como cinturón de seguridad de sujeción o de clase A, tipo 2, utilizable también como de tipo 1.

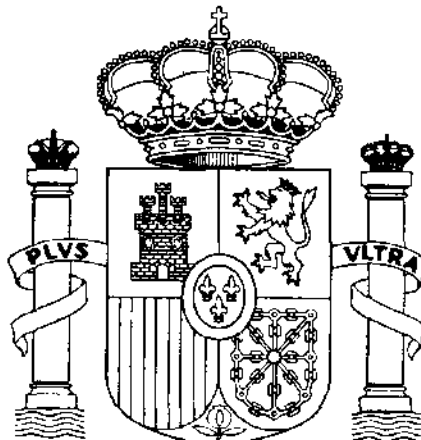
Segundo.—Cada cinturón de seguridad de dichos modelo, clase y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.—Homol. 2.447.—22-5-87.—Cinturón de seguridad de sujeción o de clase A.—Tipo 2, utilizable también como de tipo 1.—Año de fabricación:

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-13 de «Cinturones de seguridad. Definiciones y clasificación.—Cinturón de sujeción 2», aprobada por Resolución de 8 de junio de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de septiembre).

Madrid, 22 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

- 15410** *RESOLUCION de 27 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Avis, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de abril de 1987, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General 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, 27 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVIS, S. A.»

INDICE

CAPÍTULO I

- Artículo 1.º Ambito territorial.
- Artículo 2.º Ambito personal y funcional.
- Artículo 3.º Ambito temporal.
- Artículo 4.º Compensación y absorción.

CAPÍTULO II

- Artículo 5.º Jornada y horario. Modificaciones.
- Artículo 6.º Horas extraordinarias.
- Artículo 7.º Horas extraordinarias a partir de las veintidós horas.
- Artículo 8.º Trabajo en domingo o festivos.
- Artículo 9.º Trabajo en domingo.
- Artículo 10. Trabajo en días festivos.
- Artículo 11. Vacaciones.
- Artículo 12. Licencias retribuidas.
- Artículo 13. Licencias no retribuidas.
- Artículo 14. Visitas médicas.
- Artículo 15. Excedencias.

CAPÍTULO III

- Artículo 16. Subida salarial para 1987.
- Artículo 17. Tabla salarial.
- Artículo 18. Remuneración anual.
- Artículo 19. Pagas extraordinarias.
- Artículo 20. Antigüedad.
- Artículo 21. Plus de idiomas.

CAPÍTULO IV

- Artículo 22. Incapacidad laboral transitoria.
- Artículo 23. Protección a la familia.
- Artículo 24. Hijos minusválidos.
- Artículo 25. Ayuda de transporte.
- Artículo 26. Dietas.

CAPÍTULO V

- Artículo 27. Seguro de accidentes.
- Artículo 28. Jubilación voluntaria anticipada.
- Artículo 29. Seguridad e higiene.
- Artículo 30. Servicio Militar o Social obligatorios.
- Artículo 31. Préstamos a empleados.
- Artículo 32. Alquiler de coches a empleados.
- Artículo 33. Venta de coches a empleados.
- Artículo 34. Defunciones.

CAPÍTULO VI

- Artículo 35. Vacantes.
- Artículo 36. Trabajos de superior e inferior categoría.
- Artículo 37. Retirada temporal del permiso de conducir.

CAPÍTULO VII

- Artículo 38. De la representación.
- Artículo 39. Crédito de horas de representación.
- Artículo 40. Permisos no retribuidos.
- Artículo 41. Comité intercentros y Delegado Sindical.
- Artículo 42. Contratación y finiquitos.
- Artículo 43. Canon de negociación.
- Artículo 44. Comisión Paritaria.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo, actuales o futuros, que se hallen en

territorio nacional, 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.

Art. 2.º *Ambito personal y funcional.*—A) Este Convenio afectará en su totalidad únicamente a todos los trabajadores fijos, de plantilla y jornada laboral completa, cuyas categorías se relacionan en la tabla salarial del artículo 17 de este Convenio, así como a un empleado con la categoría de Jefe de Negociado que ha manifestado expresamente su voluntad de ser incluido en el Convenio.

B) El personal fijo de plantilla, a tiempo parcial o de carácter discontinuo queda asimismo incluido en el ámbito personal de este Convenio, durante el tiempo de prestación efectiva de sus servicios a la Empresa y de vigencia activa de los correspondientes contratos.

C) El personal contratado por tiempo determinado en cualquiera de sus modalidades, eventual, interino, para obra o servicio determinados, etc., con contrato anterior al 1 de enero de 1987, una vez transcurrido el período de un año ininterrumpido de trabajo desde la fecha de su contratación o desde la fecha de la última subida salarial que, en su caso, hubiera disfrutado y, únicamente a partir de la finalización de dicho período, tendrá derecho exclusivamente a percibir el salario correspondiente, según su categoría, de las indicadas en el siguiente artículo 17. Sin embargo, desde el momento de su ingreso en la Empresa, este personal tendrá derecho a las ventajas y beneficios de carácter social pactados en este Convenio, conforme a los términos y condiciones establecidos en los artículos que regulan su aplicación.

En futuros Convenios podrán incluirse las categorías de Jefe de Negociado, Supervisor de Ventas, Jefe de Estación o Base y Jefe de Equipo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio, que anula y sustituye a cualquier otro anterior, será de un año, entrando en vigor a todos los efectos a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, retrotrayéndose, en sus efectos retributivos, al día 1 de enero de 1987, todo ello sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Finalizado el período de vigencia en 31 de diciembre de 1987, este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, 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 proceso de negociación del Convenio siguiente.

Art. 4.º *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.

CAPITULO II

Art. 5.º *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.

A partir de la fecha de la firma de este Convenio, el personal que trabaje en jornada continuada tendrá derecho a un descanso intermedio de quince minutos, que será computado como tiempo de trabajo efectivo, sin que por ello puedan ser modificados los horarios de apertura y cierre de ningún centro de trabajo.

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 de cada centro de trabajo.

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 de

Estatuto de los Trabajadores, cuyo contenido se reproduce a continuación:

«Artículo 41. *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*—Uno. La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

Dos. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

Tres. En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado uno, a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

Cuatro. En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en la presente Ley.»

Art. 6.º *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 que no tengan por tanto el carácter 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 tendrán carácter de horas extraordinarias estructurales, las que se realicen por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo, o mantenimiento, como por ejemplo por reservas, retrasos de vuelo, auxilios en carretera, recuperación de vehículos, incidencias imprevistas en el proceso de datos u otra circunstancia de naturaleza imprevisible.

De conformidad con lo previsto en el artículo 40, 3, del Real Decreto 2001/1983, de 2 de julio, las horas extraordinarias, estructurales o no, 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.

Art. 7.º *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.

Art. 8.º *Trabajo en domingo o festivo.*—Los empleados que trabajen en domingo o festivo, y tengan a cambio descanso en día laborable con compensación, serán retribuidos además respecto a ese día con un 60 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 60 por 100 del salario diario.

Art. 9.º *Trabajo en domingo.*—El personal que trabaje en domingo y excepcionalmente no pueda disfrutar del descanso compensatorio recibirá, además del salario correspondiente al séptimo día incrementado en un 140 por 100, un plus especial de 2.200 pesetas.

Art. 10. *Trabajo en días festivos.*—Cuando se trabaje en días festivos (que no sean domingos) el trabajador disfrutará del descanso compensatorio, el cual se llevará a cabo en día que, dentro de las dos semanas siguientes, se determine de mutuo acuerdo. A falta de éste, el día de descanso compensatorio se fijará en la tercera semana por el Director de Zona y el representante de los trabajadores del centro de trabajo.

Art. 11. *Vacaciones.*—En el primer trimestre de cada año se acordará el plan de vacaciones anual. 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 a las mismas, llegándose a un acuerdo sobre el nuevo plan.

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 de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, no computándose dentro de dichos treinta días las fiestas de ámbito nacional y local (no domingos) que se hallen comprendidas en dicho período.

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

Art. 12. *Licencias retribuidas.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que, para cada uno de ellos, se indica a continuación:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por enfermedad grave de parientes del trabajador:

- i) En primer grado de consanguinidad: Tres días naturales.
- ii) En segundo grado de consanguinidad, o primero o segundo de afinidad: Dos días naturales.

- c) Por fallecimiento de parientes del trabajador:

- i) En primer grado de consanguinidad: Tres días naturales.
- ii) En segundo grado de consanguinidad, o primero o segundo de afinidad: Dos días naturales.

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

- d) Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.
- e) Por traslado del domicilio habitual: Dos días hábiles.
- f) 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 c.i) y d), si dentro de los tres días naturales de licencia no hubiese ningún día hábil, la licencia se prolongará hasta el día hábil inmediato siguiente.

Art. 13. *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:

- a) Que tenga una antigüedad en la Empresa de dos años, como mínimo.
- b) Que se solicite para disfrutarla en temporada baja del centro de trabajo del solicitante, y que las necesidades del servicio permitan su concesión.
- c) Que no tenga por objeto dedicarla a actividades lucrativas.
- d) 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.
- e) Que no se solicite este tipo de licencia más de una vez por año.
- f) Que se solicite, al menos, con un mes de antelación la fecha de su comienzo.
- g) 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 licencias no retribuidas que, en su caso, se concedan.

Art. 14. *Visitas médicas.*—A partir de la firma de este Convenio se considerará tiempo retribuido el invertido por el trabajador en asistencia a la consulta médica, en el ámbito de la Seguridad Social, con la obligación de presentar 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 absentismos.

Art. 15. *Excedencias.*-La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria 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 se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

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.

CAPITULO III

Art. 16. *Subida salarial para 1987.*-A) A todo el personal fijo, continuo, de plantilla y jornada laboral completa que lo fuera el 1 de enero de 1987, se le aumentará su salario real vigente en 31 de diciembre de 1986 en un 7 por 100. Este aumento tendrá efecto desde el 1 de enero de 1987.

B) A todo el personal fijo, continuo, de plantilla y jornada laboral completa cuyo salario (salario base más complemento por actividad), no alcanzase el 31 de diciembre de 1986 el salario promedio del conjunto de los salarios de todos los empleados de su misma categoría (según información facilitada por la Empresa a los miembros del Comité), se le incrementará su salario en el importe equivalente a la cuarta parte de la diferencia que separe sus respectivos salarios en 31 de diciembre de 1986 de dicho salario promedio, existente en la Empresa para la respectiva categoría laboral en aquella fecha; ello con efectos desde el 1 de enero de 1987.

C) Si el Índice de Precios al Consumo que determine en su día el Instituto Nacional de Estadística para el año 1987 fuese superior al 7 por 100, el exceso sobre este porcentaje será aplicado sobre los salarios vigentes en 31 de diciembre de 1986. El importe de este reajuste sería abonado con efectos a partir del 1 de enero de 1987.

Art. 17. *Tabla salarial.*-Se establece la siguiente tabla salarial mínima, de aplicación para todo el personal fijo, de plantilla y jornada completa, así como para el personal fijo de carácter discontinuo:

	Pesetas
	Mes
Personal administrativo:	
Oficial 1. ^a	97.435
Oficial 2. ^a	91.565
Auxiliar	70.435
Aspirante	56.348
Botones	50.478
Personal de ventas:	
Agente de ventas	91.565
Personal de Operaciones:	
Supervisor de estación	97.435
Recepcionista-Conductor	91.565
Mozo de estación-Conductor (lavacoches)	83.348
Vigilante, Guarda	79.826
Personal de talleres:	
Oficial de 1. ^a	103.305
Oficial de 2. ^a	97.435
Oficial de 3. ^a	91.565
Mozo garaje (lavacoches)	83.348
Conductores	97.435

Estos salarios están integrados por el salario base (salario mínimo interprofesional), más el plus de actividad correspondiente a cada categoría.

Art. 18. *Remuneración anual.*-En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las remuneraciones brutas anuales mínimas para cada categoría profesional de trabajadores fijos de plantilla y jornada laboral completa serán, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, las que resultan de multiplicar los salarios brutos mensuales objeto del precedente artículo 17 por 15, 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 ochocientas veintiséis horas anuales.

Art. 19. *Pagas extraordinarias.*-Conforme a lo indicado en el artículo anterior 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.

Art. 20. *Antigüedad.*-La antigüedad se abonará sobre el salario base vigente en 1 de enero de 1987 (42.150), 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.

Art. 21. *Plus de idiomas.*-Se pagará un importe de 2.000 pesetas mensuales 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.

CAPITULO IV

Art. 22. *Incapacidad laboral transitoria.*-En caso de enfermedad o accidente, durante la situación de incapacidad laboral transitoria (ILT), el trabajador continuará percibiendo el 100 por 100 del salario real, en las condiciones y períodos determinados en el «Boletín de Dirección de Avis, Sociedad Anónima» número 7/1977, de 30 de abril. El personal a que se hace referencia en el artículo 2.º C) de este Convenio disfrutará también de este derecho en las citadas condiciones y términos.

Art. 23. *Protección a la familia.*-La Empresa abonará a los trabajadores fijos de plantilla y jornada laboral completa la cantidad de 1.000 pesetas por cada hijo menor de dieciocho años que figure en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador.

Art. 24. *Hijos minusválidos.*-La Empresa abonará un plus especial de 9.500 pesetas por mes para aquellos trabajadores fijos de plantilla y jornada laboral completa, con hijos minusválidos que con ellos convivan, supuesta la calificación de tal hijo minusválido y a condición de que no se halle ingresado en ninguna Institución de la Seguridad Social, Estado, Ente Autonómico o Región, Provincia o Municipio, que se hiciera cargo de él, todo ello suficientemente probado en cualquier momento, a juicio de la Empresa.

Art. 25. *Ayuda de transporte.*-La ayuda de transporte otorgada voluntariamente por la Empresa a algunos de sus trabajadores para los días en que efectúan su trabajo en aeropuertos o áreas de mantenimiento será incrementada en un 6 por 100 a partir del 1 de enero de 1987.

Esta ayuda voluntaria será mantenida siempre que no varien las circunstancias personales que dieron lugar a su concesión.

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

Art. 26. *Dietas.*-El importe de las dietas completas se fija en 3.050 pesetas diarias para los desplazamientos dentro del territorio nacional y en 4.950 pesetas diarias para los desplazamientos que se realicen en el extranjero, con arreglo al siguiente desglose:

	Nacional	Extranjero
Desayuno	450	650
Almuerzo	850	1.400
Cena	850	1.400
Alojamiento	900	1.500

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

CAPITULO V

Art. 27. *Seguro de accidentes.*-El seguro colectivo de accidentes que tiene establecido la Empresa para sus trabajadores (excluidos los colaboradores contratados para transportes concretos de vehículos), complementario al seguro de vida colectivo que la Empresa estableció original y voluntariamente en octubre de 1974

garantizará a los beneficiarios la percepción, por una sola vez, de la suma de 2.000.000 de pesetas, en caso de que como consecuencia del accidente, el trabajador quede en situación de invalidez permanente absoluta, o la suma de un 1.500.000 pesetas si, como consecuencia del accidente, se produjera su fallecimiento.

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

Se reitera, lo mismo que en anteriores Convenios, que este Seguro de Accidentes complementará al Seguro de Vida Colectivo, en los casos que corresponda, para que se alcancen las percepciones de los supuestos contemplados en el párrafo anterior de este Artículo, pero en ningún caso se acumularán los beneficios otorgados por la Empresa bajo el Seguro de Vida establecido en 1974, con las percepciones del Seguro de Accidentes aquí referido.

Art. 28. *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 lo hicieran al cumplir la edad de:

- Sesenta años: Cinco mensualidades íntegras.
- Sesenta y un años: Cuatro mensualidades íntegras.
- Sesenta y dos años: Tres mensualidades íntegras.
- Sesenta y tres años: Dos mensualidades íntegras.
- Sesenta y cuatro años: Una mensualidad íntegra.

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 cese 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.

Art. 29. *Seguridad e higiene.*—En las oficinas centrales de «Avis, 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.

Art. 30. *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 la gratificación extraordinaria del mes de noviembre y el 75 por 100 de las de Julio y Navidad que se devenguen en dicho período.

Art. 31. *Préstamos a empleados.*—La Empresa, a petición del trabajador fijo de plantilla y en jornada completa, podrá conceder un préstamo sin interés y por importe equivalente, como máximo, al salario bruto correspondiente a tres mensualidades, siempre que concurren las siguientes condiciones:

- a) Que el importe del préstamo sea destinado a cualquiera de los siguientes fines:
 - I) Aportación inicial en la adquisición de vivienda, en la que vaya a residir habitualmente.
 - II) Pago de la fianza para el alquiler de la vivienda, que haya de habitar permanentemente.
 - III) 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.
 - IV) 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 detracer 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 y 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.

Art. 32. *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, que representan un 40 por 100 de descuento sobre los de las tarifas especiales para mayoristas.

Art. 33. *Venta de coches a empleados.*—Los empleados fijos en plantilla y jornada laboral completa, podrán acceder a la compra de coches usados de la Empresa, con un máximo de una unidad por año, cuando la Empresa decida la venta de los mismos, al precio de venta a Mayorista, y a condición de que el coche sea transferido exclusivamente a nombre del empleado o de su cónyuge.

Art. 34. *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.

CAPITULO VI

Art. 35. *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 o solicitudes de ocuparla teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, el trabajador fijo de plantilla.

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

Art. 36. *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.

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.

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.

Art. 37. *Retirada temporal del permiso de conducir.*—Los trabajadores fijos en plantilla y jornada laboral completa a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo se les retire el permiso de conducir por tiempo no superior a un año, serán acoplados durante este tiempo a otro trabajo en algunos de los servicios de que disponga la Empresa, percibiendo el salario real correspondiente a su categoría habitual.

Este beneficio sólo podrá ser disfrutado dos veces como máximo y si la segunda de ellas ocurriera con un intervalo de más de un año respecto a la primera y supuesto que la suspensión del permiso de conducir no obedezca a la ingestión de bebidas alcohólicas, o a la aplicación de drogas, salvo que respecto en este último caso, fuese por prescripción médica.

CAPITULO VII

Art. 38. *De la 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, 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.

Art. 39 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 de quince horas mensuales.

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 componentes de un mismo Comité de Empresa, en las siguientes condiciones:

- La acumulación podrá tener lugar previo aviso escrito a la Empresa con la debida antelación.
- En cada Centro de Trabajo operacional o Departamento de las oficinas centrales, la acumulación podrá tener lugar solamente en favor de uno de los miembros del Comité.
- La acumulación no sobrepasará en ningún caso las treinta y cinco horas mensuales, incluidas las quince horas propias del cesionario.

Art. 40. Permisos no retribuidos.—Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán obtener permisos no retribuidos de hasta quince 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.

Art. 41. Comité Intercentros y Delegado Sindical.—La Empresa reconocerá 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 redactará y aprobará un Reglamento de actuación que se ajustará fielmente en un todo a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la materia.

Los miembros del Comité Intercentros serán elegidos por y de entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal en la forma que estos determinen de conformidad con las normas legales de aplicación al caso.

Una vez elegidos los miembros del Comité Intercentros en la forma indicada, estos designarán, de entre ellos, al Presidente y Secretario del Comité.

El Comité Intercentros podrá ejercer, por delegación expresa, las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga a los Comités de Empresa.

En el ejercicio de dichas competencias el Comité Intercentros observará, en todo momento, los deberes de sigilo profesional y reserva exigidos por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el tratamiento de la documentación recibida, de veracidad, exactitud y fidelidad en la información a sus representados, y de colaboración con la Dirección de la Empresa para el mantenimiento y el incremento de la productividad, el mantenimiento del orden laboral y la erradicación del absentismo en el seno de la Empresa.

Aun cuando no existe ningún Centro de Trabajo en «Avis, Sociedad Anónima», con más de 250 trabajadores, la Empresa reconoce la existencia de la figura del Delegado Sindical en «Avis, Sociedad Anónima», en los términos y condiciones determinados por el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 42. Contratación y finiquito.—La Empresa dará a conocer al Comité Intercentros los modelos de Contrato de Trabajo escrito 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.

Art. 43. Canon de representación.—Para atender económicamente la gestión de los representantes legales de los trabajadores, el personal afectado por este Convenio que lo desee podrá contribuir con la cantidad de 1.100 pesetas, destinada 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 inmediatamente anterior, al Jefe del Personal de «Avis, Sociedad Anónima», con copia al Secretario del Comité Intercentros.

Art. 44. Comisión paritaria.—Dentro de los quince 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, y tres representantes de la Empresa, designados por ésta al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiere designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto, otro representante legal de los trabajadores u otro representante de la Empresa que ésta designe al efecto, según se trate.

Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- Interpretación y seguimiento del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

La Comisión Paritaria estará inicialmente constituida por los siguientes señores:

En representación de la Empresa:

Don Antonio Llatas Cortés.
Don Carlos Redondo Maza.
Don Juan José Lozano Jiménez.

En representación de los trabajadores:

Doña Mercedes Peñaranda Jo.
Don Luis Santiago de Paz Aguado.
Don Alejandro García Mariscal.

15411 RESOLUCION de 28 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1987, de una parte, miembros del Comité de Empresa de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y, de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 28 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GAS MADRID, S. A.» Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito funcional.—En ejercicio del derecho reconocido por la legislación vigente, los representantes de la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», y de los trabajadores que en ella prestan sus servicios, han negociado el presente Convenio, que queda definitivamente aprobado, para regular los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales entre la citada Empresa y sus trabajadores que en ella presten sus servicios, en la forma y con el alcance que determinan los artículos siguientes.

Art. 2.º Ambito temporal.—El Convenio tendrá una duración efectiva de dos años, y por ello entra en vigor el día 1 de enero de 1987 y permanece vigente hasta el 31 de diciembre de 1988.

En todo caso, el Convenio se entenderá prorrogado por períodos de un año completo si no ha sido denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para el término de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º Ambito personal.—El Convenio afecta, de una parte, a la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», y, de otra, a los trabajadores que prestan sus servicios retribuidos por cuenta de dicha Empresa y dentro del ámbito de organización y dirección de la misma, siempre que se hallen incorporados a su plantilla el día 1 de enero de 1987 o se incorporen a ella durante el período de efectiva vigencia del Convenio, sin otra excepción que el personal de alta dirección con relación laboral de carácter especial.

Art. 4.º Ambito territorial.—El Convenio es aplicable en cualquier dependencia, oficina técnica o administrativa o centro de trabajo mediante los que la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», atiende las explotaciones de combustibles gaseosos que tiene en la actualidad a su cargo en las provincias de Madrid, Valladolid, Guadalajara y en aquellas otras a que pudiera exten-