

12461 RESOLUCION de 5 de abril de 1988, 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 19 de febrero de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros Comité de Empresa y Delegado de Personal que al efecto se señalan, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º 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, 5 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito 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 *Ámbito 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 18 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 1988 y una vez transcurrido el periodo 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 periodo, tendrá derecho exclusivamente a percibir el salario correspondiente, según su categoría, de las indicadas en el siguiente artículo 18. 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 el año 1989, serán de aplicación las condiciones previstas en este apartado para los trabajadores con contrato anterior al 1 de enero de 1989, cuando se den las circunstancias y plazos establecidos más arriba para el ejercicio de los citados derechos.

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 *Categorías profesionales y funciones*:

3.1 Personal de operaciones:

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

Tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

Mantener un buen ambiente de trabajo así como las relaciones entre los trabajadores.

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

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

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

3.1.2 Supervisor de Estación.—Sus funciones son similares a las del Recepcionista, enumeradas en el siguiente apartado 3.1.3, si bien haciéndose responsable del manejo y del funcionamiento de la oficina para un turno o un horario determinados, y de la supervisión y control de una o varias otras oficinas o estaciones que pudieran serle encomendadas.

3.1.3 Recepcionista.—Es quien, hallándose necesariamente en posesión del permiso de conducir vigente de, al menos, la clase «B» y debiendo prestar sus servicios en cualquiera de las bases o puntos de venta de la Empresa, realiza las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

g) Seleccionar cuidadosamente a los clientes que alquilan coches, siguiendo s establecidas en la Empresa.

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

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

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

k) Tramitación de cualesquiera incidencias de avería en carretera partes de accidentes, etcétera, y demás gestiones encaminadas a resolver el problema que de aquellos se deriven para el cliente y el vehículo.

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

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

3.2 Personal de talleres: Este personal deberá estar provisto de permiso de conducir de, al menos, la clase «B», para así conducir los vehículos que se le indiquen y salir a auxiliar en caso de averías en carretera; hacer remolques y manejar la grúa, con la licencia precisa a tal efecto; así como preparar los vehículos adecuadamente para su alquiler de acuerdo con las normas de la Empresa.

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

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

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

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

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

3.2.4. **Mozo de garaje-estación (lavacoches).** - Son aquellos lavacoches encargados de someter a una escrupulosa limpieza interior y exterior los vehículos que se les confíen, efectuando en ellos, además del lavado, secado y pulido, las operaciones complementarias de revisar los niveles de los vehículos (aceite, agua, batería, líquido de frenos, presión de los neumáticos, etcétera), repostar gasolina y verificar las luces, mandos, cerraduras; realizar todas las comprobaciones de que el vehículo se halla en perfecta disposición de ser alquilado, de acuerdo con las normas de la Empresa.

3.2.5. **Conductor.** - Es aquel que estando provisto del permiso de conducir de clase C-1 y C-2 o superior, se ocupa de la conducción, manejo, limpieza, anotaciones pertinentes a la documentación reglamentaria, revisiones, entretenimiento, pequeñas reparaciones de los vehículos. En caso de avería o siniestro, cuidará por los medios adecuados de trasladar el vehículo al taller asignado por la Empresa.

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

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

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

3.3.2. **Oficial Administrativo de primera.** - Es aquel que, a las órdenes de un Jefe de Negociado u otro de similar o superior categoría, realiza, bajo su propia responsabilidad y con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nominas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. Podrá coordinar los trabajos de personal de inferior categoría.

3.3.3. **Oficial Administrativo de segunda.** - Pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados al Jefe de la oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos.

3.3.4. **Auxiliar Administrativo.** - Corresponden a esta categoría los que con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayudan a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes.

3.3.5. **Aspirante Administrativo.** - Los que trabajen en las labores propias de la oficina, iniciándose en las peculiaridades de ésta, no pudiendo rebasar la edad de dieciocho años.

3.3.6. **Botones.** - Es el subalterno, mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, encargado de realizar labores de reparto y encargos dentro o fuera del local a que esté adscrito.

3.4. Personal de ventas:

3.4.1. **Agente de ventas.** - Le corresponde vender y promocionar los servicios de la Empresa, informando a su respectivo Supervisor o, en su caso, al Delegado de zona.

Deberá hallarse en posesión del permiso de conducir de, al menos, la clase «B», y ayudará y colaborará con todo el personal de las oficinas de la zona y del área de ventas.

Art. 4.^o **Ámbito temporal.** - La duración del presente Convenio que anula y sustituye a cualquier otro anterior, será de dos años, 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 1988, todo ello sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Finalizado el periodo de vigencia en 31 de diciembre de 1989, este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por dos 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 proceso de negociación del Convenio siguiente.

Art. 5.^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. 6.^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.

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

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

«Artículo 41. **Modificaciones de las condiciones de trabajo:**

1. 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.

2. 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.

3. En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1. 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 de trabajo y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

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

Art. 7.^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, a efectos de cotización, las que se realicen por periodos

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 vuelos, 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 periodos 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. 8.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. 9.º *Trabajo en domingo o festivo.*—Los empleados que trabajen en domingo o festivo y tengan a cambio descanso en día laborable como compensación, serán retribuidos, además, respecto a ese día, con un 65 por 100 del salario diario; si el periodo 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 65 por 100 del salario correspondiente a media jornada.

Para el año 1989 dicha retribución será del 75 por 100.

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

Art. 10. *Trabajo en domingo.*—Al personal que trabaje en domingo y excepcionalmente no pueda disfrutar del descanso compensatorio, las horas trabajadas en dicho día le serán abonadas con un recargo global del 85 por 100 por todos los conceptos.

Art. 11. *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 este, 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. 12. *Vacaciones.*—Como regla general, en el primer trimestre de cada año se acordará el plan de vacaciones anuales. Dicho plan tendrá carácter definitivo, salvo que con antelación mínima de dos meses a las fechas en principio acordadas la Empresa anuncie al trabajador modificación de las mismas, llegándose a un acuerdo sobre el nuevo plan.

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

Las vacaciones se planificarán para ser disfrutadas en uno o dos periodos 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 naturales las fiestas de ámbito nacional y local (no domingos) que se hallen comprendidas en dicho periodo.

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

Será aumentado en un día el periodo anual de vacaciones del trabajador que, durante el año, disfrute quince días o más de sus vacaciones anuales entre los días 1 de enero y 31 de mayo (exceptuando la Semana Santa), o de 1 de octubre a 31 de diciembre.

Coche libre en vacaciones: Todos los trabajadores con antigüedad superior a diez años al servicio de la Empresa tendrán derecho personal e intransferible a disponer en España, cada año, de un coche de la Empresa, durante sus vacaciones, por el tiempo correspondiente a su antigüedad, en la siguiente forma:

Antigüedad	Tiempo de disposición durante cada año	
	— Semanas	
Diez años o más	1	
Quince años o más	2	
Veinte años o más	3	

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

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

El vehículo podrá ser utilizado solo por el empleado de «Avis», beneficiario del derecho, quien solicitará de su Jefe inmediato un bono «Free-b», que incluirá tiempo y kilómetros, CDW y PAI, y que deberá presentar en la oficina donde vaya a efectuar el alquiler.

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

Art. 13. *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:

- Por matrimonio: Quince días naturales.
- Por enfermedad grave de parientes del trabajador:
 - En primer grado de consanguinidad: Tres días naturales.
 - En segundo grado de consanguinidad o primero o segundo de afinidad: Dos días naturales.
- Por fallecimiento de parientes del trabajador:
 - En primer grado de consanguinidad: Tres días naturales.
 - 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.)

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

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

En los casos contemplados en los precedentes apartados 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. 14. *Licencias no retribuidas.*—Cualquier trabajador afectado por este Convenio podrá solicitar licencia no retribuida de quince días como mínimo a dos meses de duración máxima, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Que tenga una antigüedad en la Empresa de dos años como mínimo.
- Que se solicite para disfrutarla en temporada baja del Centro de trabajo del solicitante, y que las necesidades del servicio permitan su concesión.
- Que no tenga por objeto dedicarla a actividades lucrativas.
- Que el número de trabajadores en licencia sea como máximo de dos por Distrito y con el límite de diez trabajadores en licencia de toda la Empresa.
- Que no se solicite este tipo de licencia más de una vez por año.
- Que se solicite, al menos, con un mes de antelación a la fecha de su comienzo.
- No se computará a efectos de antigüedad, pagas extraordinarias, vacaciones, etcétera, 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. 15. *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 o el consultorio particular, con la obligación de presentar, en ambos casos los documentos justificativos de dicha asistencia.

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

Art. 16. *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 designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso 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 de 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 periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo 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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

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

En las excedencias para cargos públicos sindicales, se estará a lo dispuesto en el artículo 9.º 1. b), de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

Art. 17. Subida salarial.

17.1 Para 1988: A todo el personal fijo, de plantilla, que lo fuera en 1 de enero de 1988, le será aumentado, con efectos desde esa misma fecha, su salario real vigente al 31 de diciembre de 1987, en un 6 por 100.

En el caso de que el porcentaje del IPC real en 1988, resulte ser superior al 4 por 100, la diferencia se abonará a cada trabajador sobre su salario real al 31 de diciembre de 1987, y con efectos desde el 1 de enero de 1988.

17.2 Para 1989: Con efectos a partir de 1 de enero de 1989, los salarios reales de dicho personal vigentes al 31 de diciembre de 1988, ya reajustados, en su caso, de acuerdo con el IPC real de dicho año, serán incrementados en un porcentaje superior en dos puntos al del aumento del IPC, que prevea el Gobierno para dicho año.

Si el IPC real de 1989 fuese superior al previsto por el Gobierno, los salarios reales serían reajustados mediante el abono de la diferencia a cada trabajador sobre su salario real al 31 de diciembre de 1988, y con efectos desde el 1 de enero de 1989.

Art. 18. *Tabla Salarial (salarios base)*.—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
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe de Negociado	110.000
Oficial de 1.ª	103.281
Oficial de 2.ª	97.059
Auxiliar	74.661
Aspirante	59.729
Botones	53.507
<i>Personal de Ventas</i>	
Agente de Ventas	97.059
<i>Personal de Operaciones</i>	
Jefe de Estación de 2.ª	110.000
Supervisor de Estación	103.281
Recepcionista	97.059
Vigilante, Guarda	84.616
<i>Personal de Talleres</i>	
Oficial de 1.ª	109.503
Oficial de 2.ª	103.281
Oficial de 3.ª	97.059
Mozo Garaje - Estación (lavacoches)	88.349
Conductores	103.281

Para el año 1989, los salarios arriba indicados serán incrementados en el porcentaje de aumento del IPC, previsto por el Gobierno para dicho año, más dos puntos.

Art. 19. *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 por quince, puesto que la

Empresa abona las doce mensualidades ordinarias, más una extraordinaria en cada uno de los meses de julio, noviembre y diciembre.

Las remuneraciones brutas anuales corresponden a una jornada laboral global de 1.808 horas/año.

Conocidas que sean las fiestas nacionales y locales de 1989, y una vez establecido el calendario laboral para dicho año, la Comisión Paritaria determinará la jornada laboral anual de trabajo efectivo vigente para 1989.

Art. 20. *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. 21. *Antigüedad*.—La antigüedad se abonará sobre el Salario Mínimo Interprofesional vigente para el año de que se trate y en la cuantía determinada por el artículo 39.1 de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera, a saber: dos bienes al 5 por 100 y cinco quinquenios sucesivos al 10 por 100.

Art. 22. *Plus de idiomas*.—Se pagará un importe de 2.110 pesetas mensuales por este concepto a los trabajadores a quienes se exija en el desarrollo de su actividad laboral practiquen, con el adecuado nivel, a juicio de la Empresa, el idioma inglés.

Para el año 1989 este plus será incrementado en el mismo porcentaje de la subida salarial.

CAPITULO IV

Art. 23. *Incapacidad Laboral Transitoria*.—Los trabajadores fijos de plantilla continuarán percibiendo el 100 por 100 de su salario real durante la situación de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) derivada de enfermedad o accidente.

Art. 24. *Protección a la familia*.—La Empresa abonará a los trabajadores fijos de plantilla y jornada laboral completa la cantidad de 1.055 pesetas mensuales por cada hijo menor de dieciocho años que figure en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador.

A partir del 1 de enero de 1989, la cantidad a abonar será de 1.100 pesetas mensuales.

Art. 25. *Hijos minusválidos*.—La Empresa abonará un plus especial de 10.000 pesetas mensuales 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.

A partir del 1 de enero de 1989 este plus será de 10.500 pesetas mensuales.

Art. 26. Ayuda de transporte:

26.1 Plus de distancia:

La ayuda de transporte otorgada voluntariamente por la Empresa a algunos trabajadores para los días en que efectúan su trabajo en aeropuertos o áreas de mantenimiento será incrementada en un 5 por 100 a partir del 1 de enero de 1988.

Para el año 1989 este plus de distancia será incrementado en el mismo porcentaje del aumento salarial previsto en el artículo 17.2 de este Convenio.

Este plus de distancia será mantenido 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 de transporte que podría poner a disposición de sus trabajadores.

26.2 Plus de transporte:

A partir del 1 de enero de 1988 todos los trabajadores fijos de plantilla y jornada laboral completa recibirán por este concepto la cantidad de 2.000 pesetas por once meses, a excepción del mes de julio, y no siendo computable este concepto a efectos de las gratificaciones extraordinarias.

Para el año 1989 este plus de transporte será incrementado en 1.000 pesetas mensuales.

Art. 27. *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.

Para el año 1989, los importes de las dietas arriba indicados serán incrementados en el porcentaje de aumento del IPC previsto por el Gobierno para dicho año.

Art. 28. *Uniformes.*—Siendo necesario que tanto los trabajadores que llevan a cabo su actividad frente a los clientes (mostradores) como los que realizan su trabajo en talleres y garajes (mecánicos, lavacoches y mozos) vistan de forma obligada los uniformes característicos de las Empresas del Grupo AVIS en todos los países, la Empresa les facilitará, sin cargo alguno, las distintas prendas que según la climatología del lugar pueden integrar aquellos uniformes, entre los que se destacan a continuación:

a) Para el personal de mostrador:

i) Empleados:

Chaqueta y jerseys rojos.
Camisa blanca y corbata especial.
Pantalón gris.
Anorak rojo.

ii) Empleadas:

Falda roja y/o pantalón gris.
Camisa blanca y pañuelo.
Jersey y/o rebeca rojos.
Anorak rojo.

b) Para personal de talleres:

i) Mecánicos y chapistas:

Monos de trabajo.
Anorak rojo.

ii) Lavacoches:

Pantalón gris.
Camisa roja.
Suéter negro de cuello alto.
Anorak rojo.

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

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

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

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

La Empresa proporcionará al personal de talleres (mecánicos, chapistas, electricistas y lavacoches) el calzado especial requerido por cada actividad, o abonará al trabajador el importe pagado por éste en su adquisición, que no deberá exceder, en ningún caso, del precio normal del mercado para el calzado de las características de que se trate en cada caso, hasta un máximo de 2.000 pesetas.

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

Art. 29. *Características de las prendas del personal de taller.*—Al personal de talleres y garajes, debido a su actividad profesional, le será facilitada la ropa mencionada en el artículo anterior, de acuerdo con las directrices siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 30. *Promoción y formación profesional del trabajador.*—El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal fuere el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del oportuno permiso no retribuido para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, previo aviso y justificación, con reserva del puesto de trabajo.

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

i) Facilitar los permisos necesarios para que los trabajadores con categoría profesional de lavacoches o mozos puedan asistir a cursos de mecánica y electricidad del automóvil, organizados por el Ministerio de Trabajo. Estos permisos no serán retribuidos.

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

CAPITULO V

Art. 31. *Seguro de Accidentes y asistencia jurídica:*

31.1 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 2.250.000 pesetas, en caso de que como consecuencia del accidente el trabajador quede en situación de invalidez permanente absoluta, o la suma de 1.750.000 pesetas si, como consecuencia del accidente, se produjera el 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.

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

a) Cuando el trabajador de que se trate haya sufrido un accidente:

i) Dentro de la jornada de trabajo, y
ii) Conduciendo un vehículo de la Empresa en acto de servicio.
iii) No haya sido declarado culpable o causante del accidente.

b) Cuando, como consecuencia del accidente:

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

ii) Dándose la precedente circunstancia a,

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

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

i) Sin cargo alguno para el trabajador.
ii) Por el Abogado que la Empresa designe al efecto.

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

Art. 32. *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 esta, 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 cumpleaños del trabajador solicitante. Si la fecha efectiva de cese resultase posterior al término del mencionado plazo de treinta días, la cantidad a percibir sería la correspondiente a la edad que cumpla el trabajador en el cumpleaños inmediato siguiente.

Art. 33. *Seguridad e higiene en el trabajo:*

33.1 Medidas generales. Se establecen, con carácter general, las siguientes medidas de seguridad e higiene:

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

33.2 Obligaciones y derechos: Tanto la Empresa como los trabajadores de todas las categorías se someten expresamente a las normas contenidas en las Ordenanzas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en cualesquiera disposiciones legales o reglamentarias sobre la materia promulgadas o implementadas por las Cortes Generales o por el Gobierno de la Nación en cualquier momento anterior o posterior a la firma del presente Convenio.

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

33.3 Delegados de 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 Inter-centros, 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. 34. *Salud laboral.*—Todos los trabajadores de la Empresa se someterán al preceptivo reconocimiento médico anual.

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

Cuando de dicha revisión oftalmológica el Centro médico en cuestión recomiende la vigilancia específica de la vista de cualquiera de dichos trabajadores, la Empresa contratará, para ello, los servicios de un oftalmólogo titulado, quien realizará las pruebas necesarias para detectar la existencia de posibles lesiones oculares.

Si en el informe emitido por el oftalmólogo se acreditase que las anomalías observadas en el curso de estos exámenes oftalmológicos son atribuibles a la utilización de la pantalla de datos, la Empresa contribuirá con el 50 por 100 del coste que pueda ocasionar el trabajador la sustitución o la compra de los cristales correctores o las lentes, según se

trate, siempre que aquellos no sean multi o bifocales, fotosensibles o tenidos.

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

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

Art. 35. *Servicio Militar o social obligatorio.*—Las mejoras derivadas del presente Convenio habidas durante el periodo de prestación del Servicio Militar o del Servicio Social obligatorios afectarán al trabajador desde la fecha de su reincorporación al trabajo, una vez finalizado el Servicio obligatorio de que se trate. Durante el periodo de prestación de cualquiera de dichos Servicios, la Empresa abonará íntegramente a sus trabajadores las gratificaciones extraordinarias de los meses de julio, noviembre y diciembre que se devenguen en dicho periodo.

Art. 36. *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 se 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 deducir del importe de sus recibos de salarios el de las amortizaciones mensuales del préstamo, hasta su total cancelación, o el importe total pendiente de reembolso en caso de cesar en el servicio de la Empresa por cualquier causa.
- d) Que el trabajador cuente, al menos, con dos años de antigüedad en la Empresa y no tenga pendiente de amortización cualquier otro anticipo anterior, ordinario o extraordinario, y que su salario no se halle sujeto a retención judicial alguna.
- e) Que haya transcurrido un periodo no inferior a un año desde la cancelación de un posible préstamo precedente, de haber existido.

Art. 37. *Alquiler de coches a empleados.*—Los empleados, sus cónyuges, hijos o padres que alquilen coches en la Empresa disfrutará de los precios de tarifa especial para empleados, que representan un 40 por 100 de descuento sobre los de las tarifas especiales para mayoristas.

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

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

Art. 38. *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. 39. *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. 40. *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 a cubrir corresponda a categorías o puestos de trabajo para los que haya contratados trabajadores fijos discontinuos, dicha vacante deberá ser cubierta por aquel que de entre dichos trabajadores reúna las condiciones objetivas necesarias a juicio de la Empresa.

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

Art. 41. Contratos de temporada.—La Empresa convocará a los trabajadores fijos discontinuos por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada localidad y categoría o especialidad, para su incorporación al trabajo.

Art. 42. 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 periodo 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.

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

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. 43. Retirada temporal del permiso de conducir.—El trabajador fijo y de jornada laboral completa a quien, como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa en acto de servicio, le sea retirado el permiso de conducir por tiempo no superior a dieciocho meses será destinado a otro trabajo de los servicios de que disponga la Empresa, percibiendo el salario real correspondiente a su categoría laboral.

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

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

CAPITULO VII

Art. 44. 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 las 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. 45. 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:

- a) La acumulación podrá tener lugar, previo aviso escrito a la Empresa, con la debida antelación.
- b) 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.
- c) La acumulación no sobrepasará en ningún caso las treinta y cinco horas mensuales, incluidas las quince horas propias del cesionario.

Art. 46. Permisos no retribuidos.—Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán obtener permisos no retribui-

dos 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. 47. 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 éstos determinen, de conformidad con las normas legales de aplicación al caso.

Una vez elegidos los miembros del Comité Intercentros en la forma indicada, éstos designarán, de entre ellos, al Presidente y Secretario de 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. 48. Contratación y finiquitos.—La Empresa dará a conocer a 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. 49. Canon de representación.—Para atender económicamente la gestión de los representantes legales de los trabajadores el persona 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 de Comité Intercentros, bien mediante la detracción de su importe de la nómina del mes de julio de cada año, previa autorización expresa escrita, por carta dirigida, antes del 31 de mayo inmediato anterior, al Jefe de Personal de «Avis, Sociedad Anónima», con copia al Secretario del Comité Intercentros.

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

Art. 50. 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:

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. Cualquiera otra gestión que la Comisión acepte someter a su liberación.

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:

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