

12894 RESOLUCION de 25 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de «Avis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Avis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de abril de 1990, de una parte, por los Delegados de la Sección Sindical de UGT en la Empresa 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 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, 25 de mayo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL

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

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones laborales de la Empresa AVIS, S.A. con los trabajadores que emplee en las categorías relacionadas en la tabla salarial del Artículo 18º del presente Convenio.

Artículo 3º.- AMBITO 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 el día 1 de enero de 1.990, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Finalizado el período de vigencia en 31 de diciembre de 1.991, 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 procedimiento de negociación del Convenio siguiente.

Artículo 4º.- COMPENSACION Y ABSORCION

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

Artículo 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

Artículo 6º.- COMISION PARITARIA

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

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

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

La Comisión Paritaria estará inicialmente constituida por los siguientes señores:

En representación de la Empresa:

D. Antonio Llatas.
Dña. Esperanza Viola.
Dña. Begoña Alfonso.

En representación de los Trabajadores:

D. Alejandro García Mariscal. (Sección Sindical de UGT)
Dña. Mercè Penaranda y JÓ. (Sección Sindical de UGT)
Dña. María Luisa Sánchez Planas. (Sección Sindical de UGT)

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

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

CAPITULO II

CATEGORIAS PROFESIONALES Y FUNCIONES

Artículo 7º.-

7.1.- PERSONAL DE OPERACIONES

7.1.1. Jefe de Estación de 2º

Les 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 cuenten al menos, con un trabajador a sus órdenes y que la Empresa no considere necesario que estén dirigidas por un Jefe de Estación de 1º 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.

7.1.2. Supervisor de Estación

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

7.1.3. Recepcionista

Es quien, hallándose necesariamente en posesión del Permiso de Conducir, vigente de, al menos, la Clase "B", y debiendo prestar sus servicios en cualquiera de las Bases o puntos de venta de la Empresa, realiza con la experiencia de seis meses de trabajo efectivo en la Empresa las siguientes funciones:

- a) Alquilar, entregar y recoger los vehículos de la Empresa, trasladándolos a o desde el lugar que sea preciso, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- b) Controlar la flota que entra y sale de la Estación.
- c) 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 las normas establecidas en la Empresa.
- h) Comprobar el estado de los vehículos, repostarlos y verificar su documentación, accesorios y repuestos, tanto a la entrega como a la recogida de los mismos.
- i) Mantener la imagen de la Empresa, usando correctamente el uniforme, y atendiendo cortesmente 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 accidente, etc., y demás gestiones encaminadas a resolver el problema que de aquellos se deriven para el cliente y el vehículo.

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

7.1.4. Ayudante de Recepcionista

Es aquel personal de nuevo ingreso o que no cuente con seis meses de experiencia efectiva, continuada o no, en la Empresa, contratado para realizar las funciones propias del recepcionista pero sin contar con los conocimientos y experiencias propios de la ejecución del trabajo en AVIS, S.A. El Ayudante de Recepcionista pasará automáticamente a la categoría de recepcionista una vez transcurran seis meses de trabajo efectivo continuado o no.

7.1.5. 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.

7.2. 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 indique y, salir a auxiliar en caso de averías en carretera; hacer remolques y manejar la grúa, con la licencia precisa a tal efecto; así como preparar los vehículos adecuadamente para su alquiler, de acuerdo con las normas de la Empresa.

7.2.1 Oficial de 1º

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

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

7.2.2. Oficial de 2º

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

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

7.2.3. Oficial de 3º

Quien en posesión del Permiso de Conducir de, al menos, la Clase "B", y procediendo de Ayudante de Taller con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, pueda realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos. Realizará reparaciones de averías simples y pruebas de los vehículos para la debida puesta a punto, tanto dentro de los talleres como en la vía pública, urbana y carretera.

7.2.4. Ayudante de Taller-Estación (lavacoches)

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

7.2.5. Mozo de Garaje-Estación (lavacoches)

Es aquel personal de taller de nuevo ingreso en la Empresa cuyas funciones vienen determinadas por las correspondientes al Ayudante de Taller-Estación (lavacoches), pero sin contar con los conocimientos y experiencia propios de la ejecución del trabajo en AVIS, S.A. El Mozo de Garaje-Estación (lavacoches) pasará automáticamente a la categoría de Ayudante de Taller-Estación (Lavacoches), una vez que transcurran seis meses de trabajo efectivo continuado o no.

7.2.6 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.

7.3. PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

7.3.1. Jefe de Negociado

Es quien, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o Sección, y al frente de un grupo de empleados

administrativos, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinados.

7.3.2 Oficial Administrativo de 1ª

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

7.3.3. Oficial Administrativo de 2ª

Pertencen a esta categoría, aquellos empleados con un grado de conocimiento adecuado para desarrollar sus funciones, así como un grado de decisión y responsabilidad limitados, que realicen con la debida perfección trabajos que no requieran gran iniciativa, tales como cálculos no elementales, estadísticas y control de documentación que exijan una cierta precisión, etc. Quedan específicamente encuadrados dentro de esta categoría los administrativos bilingües una vez superados los seis meses de iniciación como aspirantes administrativos.

7.3.4 Auxiliar Administrativo

Corresponden a esta categoría los que con seis meses de experiencia en trabajos administrativos en la Empresa y con conocimientos elementales del trabajo a desarrollar, realizan con una responsabilidad muy limitada, trabajos auxiliares sencillos, tales como correspondencia de trámite, archivo, cálculos elementales, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, y otras funciones similares. Se encuadran en esta categoría específicamente, los mecanógrafos sin idiomas una vez superado el periodo de aspirante

7.3.5 Aspirante Administrativo

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

7.3.6. Ordenanza

Corresponde a esta categoría el empleado con una edad igual o superior a 18 años, que, a las órdenes de su jefe inmediato, realiza funciones auxiliares de encargo, reparto, etc., dentro y fuera del centro de trabajo al que está adscrito.

7.3.7 Botones

Es el subalterno, mayor de 16 años y menos de 18, encargado de realizar labores de reparto y encargos dentro o fuera del local a que esté adscrito.

7.4 PERSONAL DE VENTAS

7.4.1. Agente de Ventas

Le corresponde vender y promocionar los servicios de la Empresa, informando a su respectivo Supervisor o, en su caso, al Delegado de Zona.

Deberá hallarse en posesión del Permiso de Conducir de, al menos, la Clase "B", y ayudará y colaborará con todo el personal de las oficinas de la Zona y del Area de Ventas.

Artículo 8º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

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

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

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

CAPITULO III

VACANTES Y CONTRATACIONES DE TEMPORADA

Artículo 9º.- VACANTES.

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

Cuando la vacante a cubrir corresponda a categorías o puestos de trabajo para los que haya contratados trabajadores fijos discontinuos, dicha vacante deberá ser cubierta por aquel que, de entre dichos trabajadores, reúna

las condiciones objetivas necesarias a juicio de la Empresa, teniendo preferencia, a igualdad de condiciones, el trabajador con más antigüedad.

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

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

Artículo 10º.- CONTRATACIONES DE TEMPORADA.

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

CAPITULO IV

ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11º.- JORNADA Y HORARIO - MODIFICACIONES

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

LICENCIAS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 12º.- 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: 15 días naturales. Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrá acumular este permiso a las vacaciones anuales.
- b) Por matrimonio de hijo: Un día natural.
- c) Por enfermedad grave de parientes del trabajador:
 - i) en primer grado: 3 días naturales.
 - ii) en segundo grado: 2 días naturales.
- d) Por fallecimiento de parientes del trabajador:
 - i) en primer grado: 4 días naturales
 - ii) en segundo grado: 2 días naturales.

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

- e) Por nacimiento de hijos: 3 días naturales.
- f) Por traslado del domicilio habitual: 2 días hábiles.
- g) El tiempo que resulte estrictamente necesario para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora. Esta licencia sólo podrá ser utilizada una vez al año.

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

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

Artículo 13º.- VACACIONES ANUALES.

Como regla general, 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 y un días naturales para 1.990 y de treinta y dos días naturales para 1.991, no computándose dentro de dichos periodos de tiempo 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 31 días naturales y 32 días naturales respectivamente, los de descanso correspondiente a cuatro semanas consecutivas.

Será aumentado en un día el periodo anual de vacaciones del trabajador que, durante el año, disfrute catorce días o más de sus vacaciones anuales entre los días 1 de enero y 31 de mayo (exceptuando la Semana Santa), o de 1 de octubre a 21 de diciembre.

Artículo 14º.- VISITAS MEDICAS

Se considerará tiempo retribuido, el invertido por el trabajador en asistencia a la consulta médica, en el ámbito de la Seguridad Social o en 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.

CAPITULO VI

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 15º.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia forzosa no superior a tres (3) 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 periodo de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante este periodo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

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

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

Artículo 16º.- 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 de 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 a 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 solicitudes de Licencias no retribuidas.

Artículo 17º.- SERVICIO MILITAR O SOCIAL OBLIGATORIOS.

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 período.

CAPITULO VII**RETRIBUCIONES****Artículo 18º.- TABLA SALARIAL (SALARIO BASE)**

Se establece la siguiente Tabla Salarial Base para 1.990:

PERSONAL ADMINISTRATIVO	PESETAS MES
Jefe de Negociado	121.946
Oficial de 1º	114.497
Oficial de 2º	107.600
Auxiliar	82.769
Aspirante	66.216
Botones	59.318
PERSONAL DE VENTAS	
Agente de Ventas	107.600
PERSONAL DE OPERACIONES	
Jefe de Estación de 2º	121.946
Supervisor de Estación	114.497
Recepcionista	107.600
Ayudante de Recepcionista	86.080
Vigilante, Guarda	93.805
PERSONAL DE TALLERES	
Oficial de 1º	121.395
Oficial de 2º	114.497
Oficial de 3º	107.600
Ayudante de Taller	97.944
Mozo	78.355
Conductor	114.497

Esta tabla se verá incrementada para el año 1.991 con un porcentaje igual al incremento oficial del IPC para el conjunto nacional en el periodo 1.1.90 al 31.12.90 publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 19º.- INCREMENTO SALARIAL 1.990.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán, con efectos de 1º de Enero de 1.990 un incremento del nueve por ciento, que se aplicará sobre los conceptos de salario base, plus de idiomas, antigüedad y actividad de su nómina del mes de Diciembre de 1.989. La cantidad resultante se

aplicará inicialmente a alcanzar los Salarios Base del artículo anterior, y el importe del plus de idiomas del artículo 23, adicionándose el resto al Plus de Actividad.

En el caso de que el IPC real a 31.12.90 fuera superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial con efectos 1.1.90 en la diferencia resultante.

Artículo 20º.- INCREMENTO SALARIAL 1.991.

Para 1.991 la subida salarial será igual a la previsión del crecimiento del IPC para ese año realizada por el Gobierno, o, en su defecto, la media de las que efectúen los servicios de estudio del BBV, OCDE y Banco de España, más dos puntos.

La subida salarial en 1.991 se aplicará sobre todos los conceptos salariales previsto en el artículo anterior y sobre el plus de transporte.

Si el IPC real de 1.991 fuese superior al previsto para calcular el incremento aplicado, se producirá una revisión reajustándose los salarios mediante el abono de la diferencia resultante a cada trabajador.

Artículo 21º.- 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, en jornada 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 mil setecientos noventa y dos horas anuales (1.792 horas/año) para 1.990. La jornada laboral global de 1.991, se acordará en Comisión Paritaria.

Artículo 22º.- ANTIGÜEDAD

La Antigüedad se abonará sobre el Salario Mínimo Interprofesional vigente para el año de que se trate y en la cuantía determinada por el Artículo 39.1 de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, a saber: dos bienios al 5 por 100 y cinco quinquenios sucesivos al 10 por 100.

Artículo 23º.- PLUS DE IDIOMAS

Se pagará un importe de dos mil quinientas cinco 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.

Para el año 1.991 este Plus será incrementado en el mismo porcentaje de la subida salarial de ese año.

Artículo 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se informará al Comité Intercentros sobre todas las horas extraordinarias realizadas así como su carácter y naturaleza. Este Comité Intercentros deberá colaborar con la

Dirección de la Empresa para tratar de reducir en todo lo posible el número de dichas horas, procurando siempre la total eliminación de las consideradas como habituales.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, que tendrá el límite de 80 horas anuales, será voluntaria, salvo en los casos de fuerza mayor.

En conformidad con lo determinado por el R.D. 1.858/1.981, y dadas las especiales características de la actividad de esta Empresa, se pacta en este Convenio que todas las horas extraordinarias realizadas tendrán el carácter de estructurales a efectos de cotización, exceptuándose las de fuerza mayor.

De conformidad con lo previsto con el art. 40.3 del R.D. 2.001/1983, de 2 de Julio, las horas extraordinarias podrán ser compensadas, de mutuo acuerdo entre trabajadores y Empresa, con períodos equivalentes a tiempo de descanso, incrementados en un setenta y cinco por ciento (75 por 100), es decir, cada hora extraordinaria será compensada con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, a disfrutar dentro de la semana siguiente.

Artículo 25º.- HORAS EXTRAORDINARIAS A PARTIR DE LAS 22,00 HORAS.

Las horas extraordinarias que se realicen entre las 22,00 horas y las 7,00 horas, serán remuneradas con el recargo global del 100 por 100 por todos los conceptos salariales. Se procurará, en la medida de lo posible, reducir al máximo la realización de horas extraordinarias por los trabajadores contratados para trabajar por la noche.

Artículo 26º.- TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO EN DOMINGO O FESTIVO.

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

Los empleados que trabajen en domingo o festivo, salvo los contratados específicamente para tales días, y tengan a cambio descanso en día laborable como compensación, serán retribuidos además respecto a ese día con un 85 por 100 del salario diario; si el periodo de trabajo en domingo o festivo fuese inferior a 4 horas y descansasen media jornada en día laborable como compensación, serán retribuidos además con respecto a esa media jornada con un 85 por 100 del salario correspondiente a media jornada.

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

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

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

Artículo 27º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Conforme a lo indicado en el Artículo 21º, 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.

Artículo 28º.- PLUS DE DISTANCIA

El Plus de Distancia otorgado voluntariamente por la Empresa a algunos trabajadores para los días en que efectúan su trabajo en Aeropuertos o Areas de Mantenimiento, será adaptado en su importe hasta cubrir el coste real del transporte público colectivo en la localidad correspondiente.

Para el año 1.991 este plus de distancia será adaptado a los precios del citado transporte público.

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

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

Artículo 29º.- PLUS DE TRANSPORTE

A partir del 1 de enero de 1.990, todos los trabajadores a jornada laboral completa recibirán por este concepto, la cantidad de tres mil pesetas mensuales (3.000 ptas. x 11 meses) a excepción del mes de julio y no siendo computable este concepto a efectos de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30º.- DIETAS

El importe de las dietas completas se fija en 5.400,- ptas. para los desplazamientos dentro del territorio nacional, y en 8.750,- Ptas. para los desplazamientos que se realicen en el extranjero, con arreglo al siguiente desglose:

	NACIONAL	EXTRANJERO
Desayuno	500	1.000
Almuerzo	1.100	1.750
Cena	1.300	2.000
Alojamiento	2.500	4.000

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

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

Para 1.991, el importe de las dietas se aumentará con el porcentaje de incremento del IPC de 1.990.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 31º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

31.1. 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, S.A., se instalarán 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.

Artículo 32º.- 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 las materias promulgadas o implementadas por las Cortes Generales o por el Gobierno de la Nación en cualquier momento anterior o posterior a la firma del presente Convenio.

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

Artículo 33º.- DELEGADOS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

En las Oficinas Centrales de AVIS, S.A., y en cada Distrito, podrá ser nombrado un Delegado de Seguridad e Higiene, elegido de entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa del Distrito de que se trate, quien vigilará el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los diferentes Centros de Trabajo dependientes del correspondiente Distrito, reportando al Comité Intercentros, que es el facultado para el ejercicio de estas funciones por el Artículo 64.1.8.b), en relación con el Artículo 19, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34º.- 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 al 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 teñidos.

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

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

CAPITULO IX

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 35º.- ALQUILER DE COCHES A EMPLEADOS

Los empleados, sus cónyuges, hijos o padres que alquilen coches en la Empresa, disfrutarán de los precios de Tarifa Especial para Empleados, incluido el P.A.I. con C.D.W.

opcional, entregada al Comité Intercentros. Para 1.991, esta tarifa se verá incrementada con el porcentaje de aumento del IPC de 1.990.

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

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

Artículo 36º.- ASISTENCIA JURIDICA.

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.
- b) Cuando, como consecuencia del accidente:
- 1) El trabajador haya sufrido lesiones permanentes invalidantes o no invalidantes de las catalogadas en el Baremo del Anexo a la O.M. de 15 de abril de 1.969 (B.O.E. de 8 de Mayo) modificado por la O.M. de 5 de abril de 1.974 (B.O.E. del día 18).
 - ii) 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 la Empresa considere que existen posibilidades racionales de que la reclamación del trabajador contra el tercero causante del accidente, es susceptible de prosperar, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes, y la solvencia del tercero en cuestión.

Artículo 37º.- COCHE DISPONIBLE EN VACACIONES.

Todos los trabajadores con antigüedad superior a 10 años al servicio de la Empresa tendrán derecho personal e intransferible a disponer en España, cada año, de un coche de la Empresa, durante sus vacaciones, o en los casos de avería del vehículo propio, por el tiempo correspondiente a su antigüedad, en la siguiente forma:

ANTIGÜEDAD	TIEMPO DE DISPOSICIÓN DURANTE CADA AÑO
10 años o más	1 semana
15 años o más	2 semanas
20 años o más	3 semanas

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

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

El modelo de coche a utilizar estará comprendido entre los grupos A al D 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 sólo por el empleado de AVIS, S.A. beneficiario del derecho, quien solicitará de su Jefe inmediato un bono "Free-1", que incluirá tiempo y kilómetros, C.D.W. y P.A.I., 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 I.V.A., correspondiente.

Artículo 38º.- DEFUNCIONES

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

Artículo 39º.- HIJOS MINUSVALIDOS

La Empresa abonará un plus especial de 12.000,- Ptas. por mes para aquellos trabajadores en jornada laboral completa, con hijos minusválidos que con ellos convivan.

Para el año 1.991 este plus será incrementado en el mismo porcentaje de la subida salarial.

Artículo 40º.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

La Empresa a aquellos trabajadores que, transcurrido el periodo de prueba, tengan derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, les abonará el 100 por 100 de su salario real, durante la situación de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.), derivada de enfermedad o accidente.

Artículo 41º.- JUBILACION VOLUNTARIA ANTICIPADA

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, con antigüedad de, al menos, veinticinco años de trabajo en la

Empresa, que deseen jubilarse anticipadamente, percibirán de ésta, por una sola vez, si se jubilaran al cumplir la edad de:

60 años:	DIEZ MENSUALIDADES INTEGRAS
61 años:	OCHO MENSUALIDADES INTEGRAS
62 años:	SEIS MENSUALIDADES INTEGRAS
63 años:	CUATRO MENSUALIDADES INTEGRAS
64 años:	DOS MENSUALIDAD INTEGRA

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 30 días siguientes a la fecha del cumpleaños del trabajador solicitante. Si la fecha efectiva de cese resultase posterior al término del mencionado plazo de 30 días, la cantidad a percibir sería la correspondiente a la edad que cumpla el trabajador en el cumpleaños inmediato siguiente.

Artículo 42º.- PROTECCION A LA FAMILIA

La Empresa abonará a los trabajadores en jornada laboral completa, la cantidad de 1.250.- Ptas. por cada hijo menor de 18 años que figure en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador.

Para el año 1.991 esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje de la subida salarial para dicho año.

Artículo 43º.- PRESTAMOS A EMPLEADOS

La Empresa, a petición del trabajador podrá conceder un préstamo sin interés y por importe equivalente, como máximo al salario bruto correspondiente a tres mensualidades, siempre que 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 detraer del importe de sus recibos de salarios el de las amortizaciones mensuales del préstamo, hasta su total cancelación, o el importe total pendiente de reembolso en caso de cesar en el servicio de la Empresa por cualquier causa.

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

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

Artículo 44º.- PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR

La Dirección de la Empresa, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de los trabajadores de AVIS, S.A., independientemente de los programas específicos de formación de la Empresa, colaborará con aquellas propuestas e iniciativas que, elaboradas por el Comité Intercentros, puedan obtener el apoyo y financiación de las Autoridades laborales competentes.

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal fuere el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del oportuno permiso no retribuido para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, previo aviso y justificación, con reserva del puesto de trabajo.

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

- i) Facilitar los permisos necesarios para que los trabajadores con categorías profesionales de ayudantes de taller 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.

Artículo 45º.- RETIRADA TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR.

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

Artículo 46º.- SEGURO DE VIDA Y 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 1.974, garantizará a los beneficiarios la percepción por una sola vez, de la suma de tres millones pesetas (3.000.000 ptas.) en caso de que como consecuencia del accidente, el trabajador quede en situación de invalidez permanente absoluta, o la suma de dos millones quinientas mil pesetas (2.500.000 ptas.) 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 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 1.974, con las percepciones del Seguro de Accidentes aquí referido.

Artículo 47º.- VENTA DE COCHES A EMPLEADOS

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

CAPITULO X**DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL****Artículo 48º.- REPRESENTACION**

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, S.A., como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio en representación de los trabajadores, y en la asistencia a las reuniones de la Empresa, cuando éstas tengan lugar por convocatoria expresa de su Dirección. Igual tratamiento tendrán las empleadas en las reuniones de la Comisión Paritaria y del Comité Intercentros con la Empresa.

Artículo 49º.- CREDITO DE HORAS DE REPRESENTACION

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, previo aviso escrito a la Dirección de la Empresa con la debida antelación, por parte del sindicato.

Artículo 50º.- COMITE INTERCENTROS Y DELEGADO SINDICAL

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

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

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

A los Sindicatos más representativos que tengan presencia en el Comité Intercentros y reúnan las condiciones determinadas en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aunque no existe ningún centro de trabajo en AVIS, S.A. con más de 250 trabajadores, la Empresa les reconoce que un Delegado Sindical goce de las garantías previstas en el citado artículo.

Artículo 51º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

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

Artículo 52º.- CANON DE REPRESENTACION

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 mil cien pesetas (1.100 ptas.) en 1.990 y mil quinientas pesetas (1.500 ptas.) en 1.991, destinadas específicamente a tal fin.

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

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

Artículo 53.- CONTRATACION Y FINIQUITOS

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.

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

Además de la información contemplada en el párrafo anterior, la Empresa notificará al Comité Intercentros de la celebración de los contratos de duración determinada del Real Decreto 2.104/84 dentro del plazo de diez días a partir de la contratación.

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

CAPITULO XI

UNIFORMES

Artículo 54.- 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, ayudantes de taller 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 las que se detallan a continuación:

a) Para el personal de mostrador:

- Empleados:
 - Chaqueta y jerseys rojos.
 - Camisa blanca y corbata especial.
 - Pantalón gris.
 - Anorak rojo
- Empleadas:
 - Falda roja y/o pantalón gris.
 - Camisa blanca y pañuelo.
 - Jersey rojo.
 - Anorak rojo.

b) Para el personal de talleres:

- Mecánicos y chapistas:
 - Monos de trabajo.
 - Anorak rojo.
- Ayudantes de Taller y Mozos (lavacoches):
 - Pantalón gris.
 - Camisa roja.
 - Jersey rojo.
 - 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 la seguridad o la higiene de los trabajadores.

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

La Empresa proporcionará al personal de talleres (mecánicos, chapistas, electricistas y lavacoches) el calzado especial reglamentario 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 tres mil pesetas (3.000 ptas.).

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 establecidas por la Empresa a tal efecto.

Artículo 55*.- CARACTERISTICAS 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, etc.
 - f) En los casos necesarios, la ropa será de tejido impermeable, incombustible o de abrigo.
 - g) Siempre que sea necesario, se dotará al trabajador de delantales, mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

DISPOSICION TRANSITORIA.

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio estén prestando servicio en la Empresa con una modalidad de contrato de trabajo temporal y una antigüedad en tiempo de trabajo efectivo inferior a seis meses, serán reclasificados a las categorías de ingreso hasta que cumplan los seis meses de trabajo efectivo, continuado o no, en cuyo momento pasarán a la categoría superior.

Las adecuaciones salariales producidas por las reclasificaciones resultantes del presente Convenio, se efectuarán con carácter individual incrementando o detrayendo del Plus de Actividad y compensándolo en su conjunto con el Salario Base. En todo caso se garantizará la aplicación de los Salarios Base a nivel general, y, a título individual, la subida global del 9% de los valores de ambos conceptos a 31.12.89.

DISPOSICION FINAL

Se excluyen de los efectos retroactivos los contenidos de los artículos 11 (5 minutos más de bocadillo), y 46 que serán de aplicación a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

12895 *ORDEN de 25 de mayo de 1990 por la que se aprueba el plan de mejora de la calidad y de la comercialización presentado por la Organización de Productores de Frutas y Hortalizas «Frutos Secos del Mañan», reconocida específicamente para el sector de los frutos de cáscara y algarroba.*

Ilmo. Sr.: Vistos la solicitud presentada por la Organización de Productores de Frutas y Hortalizas «Frutos Secos del Mañan», reconocida específicamente para los efectos contemplados en el título II bis del Reglamento (CEE) núm. 1035/72, del Consejo, de 18 de mayo de 1972, y el informe favorable de las Comunidades Autónomas competentes;

Considerando que en la tramitación del expediente se han observado las disposiciones y requisitos establecidas en el Reglamento (CEE) núm. 2159/89, de la Comisión, de 18 de julio de 1989 y en la Orden de 18 de julio de 1989 sobre la normativa de aplicación de las ayudas para la mejora de la calidad y de la comercialización de los frutos de cáscara y las algarrobas.

En consecuencia, a propuesta del Director general de la Producción Agraria, resuelvo:

Con arreglo a las disposiciones legales, anteriormente mencionadas, se aprueba el Plan de Mejora de la calidad y de la comercialización de frutos de cáscara y algarroba presentado por la Organización de Productores de Frutas y Hortalizas «Frutos Secos del Mañan», reconocida específicamente para el sector de frutos de cáscara y algarrobas.

Madrid, 25 de mayo de 1990.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de la Producción Agraria.

12896 *ORDEN de 25 de mayo de 1990 por la que se aprueba el plan de mejora de la calidad y de la comercialización presentado por la Organización de Productores de Frutas y Hortalizas «Avellanes del Camp», reconocida específicamente para el sector de los frutos de cáscara y algarroba.*

Ilmo. Sr.: Vistos la solicitud presentada por la Organización de Productores de Frutas y Hortalizas «Avellanes del Camp», reconocida específicamente para los efectos contemplados en el título II bis del Reglamento (CEE) núm. 1035/72, del Consejo, de 18 de mayo de 1972, y el informe favorable de las Comunidades Autónomas competentes;

Considerando que en la tramitación del expediente se han observado las disposiciones y requisitos establecidas en el Reglamento (CEE) núm. 2159/89, de la Comisión, de 18 de julio de 1989 y en la Orden de 18 de julio de 1989 sobre la normativa de aplicación de las ayudas para la mejora de la calidad y de la comercialización de los frutos de cáscara y las algarrobas.

En consecuencia, a propuesta del Director general de la Producción Agraria, resuelvo:

Con arreglo a las disposiciones legales, anteriormente mencionadas, se aprueba el Plan de Mejora de la calidad y de la comercialización de frutos de cáscara y algarroba presentado por la Organización de Productores de Frutas y Hortalizas «Avellanes del Camp», reconocida específicamente para el sector de frutos de cáscara y algarrobas.

Madrid, 25 de mayo de 1990.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de la Producción Agraria.