

En caso de ser llamado, se abonarán 3 horas extras, además de las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén o guardia, se abonarán 3 horas extras, además de las trabajadas como extras.

- **PLUS DE TURNICIDAD** (Personal no Instrumentista) 100.- Ptas.

- **PLUS DE NOCTURNIDAD** (Personal no Instrumentista) 125.- Ptas.

- **PLUS DE TOXICO PENOSO Y PELIGROSO** (Personal no Instrumentista)

| | | |
|------------|------------------|---------------|
| Categoría: | CONTRAMAESTRE | 8.500.- Ptas. |
| " | : ENCARGADO | 8.500.- Ptas. |
| " | : JEFE DE EQUIPO | 8.500.- Ptas. |
| " | : OFICIAL 1ª | 8.500.- Ptas. |
| " | : OFICIAL 2ª | 8.500.- Ptas. |
| " | : OFICIAL 3ª | 6.500.- Ptas. |
| " | : ESPECIALISTA | 6.500.- Ptas. |
| " | : PEON | 6.500.- Ptas. |

- **HORAS EXTRAS:**

| | BAREMO A | BAREMO B |
|------------|----------------|---------------|
| Categoría: | CONTRAMAESTRE | 1.838.- Ptas. |
| " | : ENCARGADO | 1.629.- Ptas. |
| " | : JEFE EQUIPO | 1.534.- Ptas. |
| " | : OFICIAL 1ª | 1.431.- Ptas. |
| " | : OFICIAL 2ª | 1.343.- Ptas. |
| " | : OFICIAL 3ª | 1.336.- Ptas. |
| " | : ESPECIALISTA | 1.336.- Ptas. |

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES MÍNIMAS

TABLA DE SALARIOS ANUALES POR TODOS LOS CONCEPTOS

| CATEGORIAS | SALARIO ANUAL |
|---|---------------|
| INGENIERO Y LICENCIADO | 1.666.895 |
| PERITOS, TÉCNICO FACUL. MINAS Y T.N.T. | 1.500.205 |
| JEFE 1ª ADMINISTRATIVOS | 1.500.205 |
| JEFE DE TALLER | 1.466.867 |
| JEFE ORGANIZ. 1ª DELINEANTE Y DIBUJANTE PROYECTISTA | 1.466.867 |
| JEFE LABORATORIO | 1.366.096 |
| JEFE 2ª ADMINISTRATIVO Y ORGANIZ. | 1.333.516 |
| JEFE DE SECCION LABORATORIO | 1.300.179 |

| CATEGORIAS | SALARIO ANUAL |
|------------------------------------|---------------|
| DELIN. TECNICO ORGANIZ. 1ª | 1.266.839 |
| PRACTICANTE Y A.T.S. | 1.266.839 |
| MAESTRO TALLER Y CONTRAMAESTRE | 1.586.491 |
| OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO | 1.233.505 |
| DELIN. TEC. ORGANIZ. Y ADMIVO. 2ª | 1.216.835 |
| TELEFONISTA | 1.133.489 |
| AUX. ADMIVO. Y LABORAT. CALCADOR | 1.133.489 |
| REPRODUCTOR PLANOS | 1.100.150 |
| ASPIRANTE 17 AÑOS | 833.447 |
| ASPIRANTE 16 AÑOS | 800.216 |
| ENCARGADO | 1.559.739 |
| CHOFER CAMION | 1.119.200 |
| CHOFER TURISMO, ALMACEN Y CONSERJE | 1.107.295 |
| LISTERO | 1.071.576 |
| PORTERO, ORDENANEA Y VIGILANTE | 1.047.763 |
| DEPENDIENTE COMEDOR Y LIMPIADORAS | 1.035.857 |
| OFICIAL DE 1ª JEFE EQUIPO | 1.500.205 |
| OFICIAL DE 1ª | 1.333.516 |
| OFICIAL DE 2ª | 1.309.703 |
| OFICIAL DE 3ª | 1.304.941 |
| ESPECIALISTA | 1.304.941 |
| AYUDANTE | 1.191.431 |
| PEON | 1.035.857 |

Estas Tablas Salariales incluyen salarios, gratificación, beneficios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas.

28082 RESOLUCION de 27 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos y su publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Avis, Alquile un Coche, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avis, Alquile un Coche, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 1992, de una parte, por 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 acuerda:

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

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

Madrid, 27 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "AVIS ALQUILA UN COCHE, S.A."**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL**

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

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

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

Artículo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio, que anula y sustituye a cualquier otro anterior, será de tres años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1992, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Finalizado el período de vigencia el 31 de Diciembre de 1994, este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de tres años, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

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

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

Artículo 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

Artículo 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.- COMISIÓN PARITARIA

Dentro de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el Artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por tres representantes legales de los trabajadores designados por la Sección Sindical de UGT de entre sus miembros, y tres representantes de la Empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por quien les 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 intervención de la Comisión Paritaria será preceptiva como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la citada Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen durante la vigencia del Convenio Colectivo, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen o nota escrita al respecto.

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

La Comisión Paritaria estará inicialmente constituida por los siguientes señores:

En representación de la Empresa:

- D. Antonio Llatas Cortés
- Dña. Esperanza Viola Aristeguieta
- Dña. Begonia Alfonso Gómez

En representación de los Trabajadores:

- D. Alejandro García Mariñel
- D. Carlos I. García Solís
- D. Tomás Morales Montes

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

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

CAPITULO II**CATEGORÍAS PROFESIONALES Y FUNCIONES****Artículo 7º.-****7.1.- PERSONAL DE OPERACIONES**

7.1.1. Jefe de Estación de 2ª

Le corresponde la responsabilidad de dirigir, organizar y coordinar todos los servicios de la Empresa en el área de influencia de su oficina u oficinas, teniendo al menos, un trabajador a sus órdenes y que la Empresa no considere necesario que estén dirigidas por un Jefe de Estación en 1ª o Station Manager.

Tendrán las siguientes funciones:

- . Alcanzar los presupuestos y objetivos establecidos en producción y gestión de gastos.
- . Organizar el trabajo de los empleados de la estación, formándolos en los procedimientos y normas de la Compañía.
- . Dirigir y controlar el movimiento de los vehículos e incrementar la utilización de los mismos.
- . Dirigir y controlar los documentos que se produzcan en la estación u oficina, registros de los mismos, confección de los partes de accidentes, fondos de caja, contratos fuera de fecha, selección de clientes, aplicación de tarifas, uso, manejo y control de pantallas de datos y control del personal adscrito a la oficina.
- . Controlar las compras de la estación, emitiendo vales de pedido y tratando de obtener las mejores condiciones de los proveedores.
- . Controlar el programa de mantenimiento de los vehículos así como su preparación para los alquileres que se produzcan, y de los vehículos usados para su venta.
- . Mantener un buen ambiente de trabajo.
- . Mantener un contacto directo con el resto de las oficinas de la Empresa.
- . Mantener y potenciar relaciones con los clientes y principales fuentes de negocio.

Deberán tener Permiso de Conducir vigente necesario para turismo, de al menos la Clase "B1", y realizarán las funciones de los Supervisores de Estación y de los Recepcionistas cuando así lo requiera el servicio.

7.1.2. Supervisor de Estación

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

7.1.3. Recepcionistas

Es quien, hallándose necesariamente en posesión del Permiso de Conducir, vigente de, al menos, la Clase "B1", y debiendo prestar sus servicios en cualquiera de las Bases o puntos de venta de la Empresa, realiza con la experiencia de seis meses de trabajo efectivo en la Empresa las siguientes funciones:

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

- b) Controlar la flota que entra y sale de la Estación.
- c) Comprobar y dar curso a todos los formularios que se utilizan diariamente para el alquiler de los vehículos, liquidando los contratos, extendiendo las correspondientes facturas y cobrándolas, en su caso, y llevando la correspondencia.
- d) Resolver las quejas del cliente a nivel de mostrador.
- e) Controlar los fondos de Caja que le sean asignados en su turno, efectuando los oportunos ingresos bancarios cuando proceda.
- f) Conocer y manejar correctamente todo el material informativo que 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 cortésmente al teléfono.
- j) Informar a los clientes, personalmente o por teléfono, de las diferentes modalidades de contratación, tramitando las correspondientes reservas.
- k) Tramitar de cualesquiera incidencias de avería en carretera, partes de accidente, etc., y demás gestiones encaminadas a resolver el problema que de 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.

7.1.4. Ayudante de Recepcionista

Es aquel trabajador de nuevo ingreso o que no cuente con seis meses de experiencia efectiva, continuada o no, en la Empresa, en las funciones de Ayudante de Recepcionista, contratado para realizar las funciones propias del recepcionista pero sin contar con los conocimientos y experiencias propias de la ejecución del trabajo en AVIS ALQUILER UN COCHE, S.A. El Ayudante de Recepcionista pasará automáticamente a la categoría de Recepcionista una vez transcurran seis meses de trabajo en el desempeño del puesto de trabajo de recepción, tanto continuado como no continuado.

El período de prueba para esta categoría será de tres meses conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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 "B1" 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 en posesión de Permiso de Conducir de, al menos, la Clase "B1", conducir los vehículos que se le indique y, salir a auxiliar en caso de averías en carretera; hacer remolques y manejar la grúa, con la licencia precisa a tal efecto; así como preparar los vehículos adecuadamente para su alquiler, de acuerdo con la normativa de la Empresa.

7.2.1. Oficial de 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 las averías en carretera, propias de su oficio, y efectuarán las reparaciones y pruebas correspondientes a los vehículos para la debida puesta a punto, tanto dentro de los talleres como en la vía pública urbana y carretera.

7.2.2. Oficial de 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 en carretera.

7.2.3. Oficial de 3º

Quien en posesión del Permiso de Conducir de, al menos, la Clase "B1", y procediendo de Ayudante de Taller con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, pueda realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos. Realizará reparaciones de averías simples y pruebas de los vehículos para la debida puesta a punto, tanto dentro de los talleres como en la vía pública, urbana y en carretera.

7.2.4. Ayudante de Taller-Estación

Son aquellos 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 confíen, efectuando en ellos además del lavado y secado, las operaciones complementarias de revisar los niveles de los vehículos (aceite, agua, batería, líquido de frenos, presión de los neumáticos, etc.), repostar gasolina y verificar las luces, mandos, cerraduras; realizando todas las comprobaciones de que el vehículo se halla en perfecta disposición de ser alquilado de acuerdo con la normativa de la Empresa.

7.2.5. Mozo de Garaje-Estación

Es aquel personal de taller de nuevo ingreso en la Empresa cuyas funciones vienen determinadas por las correspondientes al Ayudante de Taller-Estación, pero sin contar con los

conocimientos y experiencia propios de la ejecución del trabajo en AVIS ALQUILE UN COCHE, S.A. como Ayudante de Taller

El Mozo de Garaje-Estación pasará automáticamente a la categoría de Ayudante de Taller-Estación, una vez que transcurran seis meses de trabajo efectivo continuado o no.

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, trasladará el vehículo con los medios adecuados al taller asignado por la Empresa.

Se encargará asimismo del traslado de los vehículos de la Empresa a los lugares que le sean señalados, bien conduciendo el propio vehículo, o, cuando se trate del traslado de varios vehículos sobre 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 1º

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 2º

Pertenecen 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, el personal mecanógrafo sin idiomas una vez superado el período 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 aspirante 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, menor de 18 años, 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 "B1", y ayudará y colaborará con todo el personal de las oficinas de la Zona y del Área de Ventas.

Artículo 9º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

VACANTES Y ORDEN DE INCORPORACIÓN Y CESER DE FIJO DISCONTINUO

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

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

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

Artículo 10º.- ORDEN DE INCORPORACIÓN Y CESER DE FIJOS DISCONTINUOS

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

CAPÍTULO IV

ORDENACIÓN 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 cualquier 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).

- 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 mínima de las vacaciones anuales será de treinta y dos días naturales para 1.992 y 1.993, y de treinta y cuatro días naturales para 1.994, no computándose dentro de dichos periodos de tiempo las fiestas de ámbito nacional y local (no Domingos) que se hallen comprendidas en dichos periodos.

Cuando se acuerde que las vacaciones anuales se disfruten partidas en dos o más periodos, deberán estar incluidos en el conjunto de los 32 días naturales y 34 días naturales respectivamente, los días de descanso correspondiente a cuatro semanas consecutivas.

Será aumentado en un día el periodo 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.

El trabajador que voluntariamente disfrute de la totalidad de su periodo de vacación anual entre el 1º de Enero y el 31 de Mayo, o el 1º de Octubre y el 31 de Diciembre, exceptuando los periodos de Navidad y Semana Santa, podrá optar entre percibir una bolsa de vacaciones por importe de 55.000 ptas. en 1.993 y 60.000 ptas. en 1.994, o disponer de 3 días naturales más de vacaciones en cada año.

Para los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de las Islas Canarias los periodos voluntarios de vacaciones que den lugar a optar entre la bolsa de vacaciones o el disfrute del incremento de vacaciones previsto en el párrafo anterior, se producirá en el periodo comprendido entre el 1º de Mayo a 31 de Julio y entre el 1º de Septiembre al 31 de Octubre.

Artículo 14º.- VISITAS MÉDICAS

Se considerará tiempo retribuido, el invertido por el trabajador en asistir a la consulta médica, en el ámbito de la Seguridad Social o en Consultorio particular, con la obligación de presentar, en 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 Intercéntrico, para que éste colabore en la erradicación de abusos y absentismos.

CAPITULO VI

SUSPENSIÓN 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 a 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 a 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 profesional a la suya que hubiere o se produjera en la Empresa.

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

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

Artículo 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:

- Que tenga una antigüedad en la Empresa, de dos años como mínimo.
- Que se solicite para disfrutarla en temporada baja del Centro de Trabajo del solicitante, y que las necesidades del servicio permitan su concesión.

- Que no tenga por objeto dedicarla a actividades lucrativas.
- Que el número de trabajadores en licencia sea, como máximo, de dos por Distrito, y con el límite de diez trabajadores en licencia en toda la Empresa.
- Que no se solicite este tipo de licencia más de una vez por año.
- Que se solicite, al menos, con un mes de antelación a la fecha de su comienzo.
- No se computará a efectos de antigüedad, pagas extraordinarias, vacaciones, etc., el tiempo invertido en las licencias disfrutadas.

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

Artículo 17º.- 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.

CAPITULO VII

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

Se establece la siguiente Tabla Salarial Base para 1.992, 1.993 y 1.994 (En ptas/mes):

| | 1.992 | 1.993 | 1.994 |
|--------------------------------|---------|---------|---------|
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | | | |
| Jefe de Negociado | 129.872 | 136.366 | 143.184 |
| Oficial de 1º | 121.939 | 128.036 | 134.438 |
| Oficial de 2º | 114.594 | 120.324 | 126.340 |
| Auxiliar | 89.149 | 92.556 | 97.184 |
| Aspirante | 70.520 | 74.046 | 77.748 |
| Ordenanza | 70.520 | 74.046 | 77.748 |
| Botones | 63.174 | 66.333 | 69.650 |
| PERSONAL DE VENTAS | | | |
| Agente de Ventas | 114.594 | 120.324 | 126.340 |
| PERSONAL DE OPERACIONES | | | |
| Jefe de Estación de 2º | 129.872 | 136.366 | 143.184 |
| Supervisor de Estación | 121.939 | 128.036 | 134.438 |
| Recepcionista | 114.594 | 120.324 | 126.340 |
| Ayte. de Recepcionista | 91.675 | 96.259 | 101.072 |
| Vigilante, Guarda | 99.902 | 104.897 | 110.142 |
| PERSONAL DE TALLERES | | | |
| Oficial de 1º | 129.286 | 135.750 | 142.538 |
| Oficial de 2º | 121.939 | 128.036 | 134.438 |
| Oficial de 3º | 114.594 | 120.324 | 126.340 |
| Ayudante de Taller | 104.310 | 109.526 | 115.002 |
| Mozo | 83.448 | 87.620 | 92.001 |
| Conductor | 121.939 | 128.036 | 134.438 |

Artículo 19º.- INCREMENTO SALARIAL 1.992

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán, con efectos de 1º de Enero de 1.992 un incremento del 6,5 por

100, que se aplicará sobre los conceptos de salario base, plus de idiomas, antigüedad y actividad de su nómina del mes de Diciembre de 1.991. La cantidad resultante se aplicará inicialmente para alcanzar el importe del plus de idiomas del artículo 23, adicionándose el resto a actividad.

Artículo 20.- INCREMENTO SALARIAL 1.993 y 1.994

Para 1.993 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 estudios del BBV, OCDE y Banco de España, más 0,5 puntos.

Para 1.994 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 estudios del BBV, OCDE y Banco de España, más 1,5 puntos.

La subida salarial en 1.993 y 1.994 se aplicará sobre todos los conceptos salariales previstos en el artículo anterior y sobre el plus de transporte de la nómina del mes de Diciembre del año anterior. La cantidad resultante se aplicará inicialmente para alcanzar el salario base de la tabla vigente en cada año, a incrementar el plus de idiomas y el plus de transporte en el porcentaje previsto, adicionándose el resto al plus de actividad.

Si el IPC real de 1.993 y 1.994 fuese superior al previsto para calcular el incremento aplicado, se producirá una revisión a 1.1.93 y 1.1.94 respectivamente, reajustándose los salarios mediante el abono de la diferencia entre la cifra de IPC prevista, y la que definitivamente sea publicada por el INE como IPC real, garantizándose en 1.993 el IPC real más 0,5 puntos y en 1.994 el IPC real más 1,5 puntos.

Artículo 21.- 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 ochenta y cuatro horas anuales (1.784 horas/año), para 1.992 y 1.993. Y de mil setecientos sesenta y ocho horas anuales (1.768 horas/año) para 1.994.

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

Artículo 22.- ANTIGÜEDAD

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

Artículo 23.- PLUS DE IDIOMAS

Se pagará un importe de 2.922,- ptas. 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 1.993 y 1.994 este Plus será incrementado en el mismo porcentaje de la subida salarial de cada año.

Artículo 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, que tendrá el límite de 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 artículo 40.3 del R.D. 2.001/1.983, de 2 de Julio, las horas extraordinarias podrán ser compensadas, de mutuo acuerdo entre trabajadores y Empresa, con periodos equivalentes a tiempo de descanso, incrementados en un setenta y cinco por ciento (75 por 100), es decir, cada hora extraordinaria sería compensada con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, a disfrutar dentro de la semana siguiente.

Artículo 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS A PARTIR DE LAS 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 26.- TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO EN DOMINGO O FESTIVO

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

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

Cuando 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 21º.- 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.

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

Paga Extra de Julio: Se abona junto a la nómina de Julio. Devengo semestral del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga Extra de Diciembre: Se abona junto a la nómina de Diciembre. Devengo semestral del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Paga de Noviembre: Se abona junto a la nómina de Noviembre (un mes adelantado). Devengo anual del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Artículo 22º.- PLUS DISTANCIA

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

Para los años 1.992, 1.993 y 1.994 este Plus de Distancia será adaptado a los precios del citado transporte público.

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.

A partir del 1º de Enero de 1.993, y a fin de facilitar la gestión administrativa de nóminas, el abono del Plus de Distancia se totalizará anualmente, prorrateándose su importe anual en doce mensualidades iguales.

Artículo 23º.- PLUS DE TRANSPORTE

A partir del 1 de Enero de 1.992, todos los trabajadores con jornada laboral completa recibirán por este concepto, la cantidad de 3.499,- ptas. a excepción del mes de Julio y no siendo computable este concepto a efectos de las gratificaciones extraordinarias.

A partir del 1º de Enero de 1.993, y a fin de facilitar la gestión administrativa de nóminas, el abono del Plus de Transporte se totalizará anualmente, prorrateándose su importe anual en doce mensualidades iguales. Para 1993 y 1994, el Plus de Transporte subirá el mismo porcentaje que el incremento salarial.

Artículo 30º.- DIETAS

Para 1992 El importe de las dietas completas se fija en 6.242, ptas. para los desplazamientos dentro del territorio nacional, y en 10.111,- ptas. para los desplazamientos que se realicen en el extranjero, con arreglo al siguiente desglose:

| | <u>NACIONAL</u> | <u>EXTRANJERO</u> |
|------------------|-----------------|-------------------|
| Desayuno..... | 578 | 1.556 |
| Almuerzo..... | 1.272 | 2.022 |
| Cena..... | 1.503 | 2.311 |
| Alojamiento..... | 2.889 | 4.622 |

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 1.993 y 1994, el importe de las dietas se aumentará con el porcentaje de incremento salarial correspondiente a cada año.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 31º.- NORMATIVA GENERAL

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

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

Tanto la Empresa como los trabajadores de todas las categorías se someten expresamente a la normativa contenida en las Ordenanzas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como 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 12º.- DELEGADOS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En las Oficinas Centrales de AVIS ALQUILE UN COCHE, 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 13º.- 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 aquéllos no sean multi o bifocales, fotosensibles o teñidos.

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

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

CAPITULO II

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 14º.- 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., conductor adicional y el T.P. sólo en el apartado correspondiente a "robo del vehículo", con C.D.W. opcional, incluida la franquicia de furgonetas. Esta Tarifa se verá incrementada, cada año de vigencia del Convenio, con el porcentaje de aumento del I.P.C. del año anterior, debiendo la Empresa notificar a la Representación de los Trabajadores la nueva tarifa en la primera reunión de la Comisión Paritaria del año.

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

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

Artículo 15º.- 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.
- 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 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 16º.- 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 coches a utilizar estará comprendido entre los grupos A al D inclusive, quedando sujeta su determinación a la disponibilidad de la flota en el lugar y momento de que se trate y a la decisión del Director de Distrito en atención a las necesidades del servicio.

El vehículo podrá ser utilizado sólo por el empleado de AVIS ALQUILE UN COCHE, S.A. beneficiario del derecho, quien solicitará de su Jefe inmediato un bono "Free-I", que incluirá tiempo y kilómetros, C.D.W., P.A.I., T.P. sólo en el apartado correspondiente a robo del vehículo y conductor adicional, y que deberá presentar en la oficina donde vaya a efectuar el alquiler.

Al 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.

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

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

Artículo 37.- DEFUNCIONES

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

Artículo 38.- HIJOS MINUSVÁLIDOS

En 1.992 la Empresa abonará un plus especial de TRECE MIL NOVECIENTAS NOVENTA Y SIETE PESETAS (13.997.-) ptas. por mes para aquellos trabajadores en jornada laboral completa, con hijos minusválidos que con ellos convivan.

Para el año 1.993 y 1.994 este plus será incrementado en el mismo porcentaje de la subida salarial.

Artículo 39.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

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

Artículo 40.- JUBILACIÓN VOLUNTARIA ANTICIPADA

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

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

| | |
|----------|-------------------------------|
| 60 años: | DIEZ MENSUALIDADES INTEGRAS |
| 61 años: | OCHO MENSUALIDADES INTEGRAS |
| 62 años: | SEIS MENSUALIDADES INTEGRAS |
| 63 años: | CUATRO MENSUALIDADES INTEGRAS |
| 64 años: | DOS MENSUALIDADES INTEGRAS |

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 41.- PROTECCIÓN A LA FAMILIA

La Empresa en 1.992 abonará a los trabajadores en jornada laboral completa, la cantidad de 1.458,- ptas. por cada hijo menor de 18 años que figure en la Cartilla de la Seguridad Social.

A partir del día 1 de Enero de 1.993 este plus dejará de percibirse, siendo sustituido y, por lo tanto, compensado y absorbido en la ayuda de estudios regulada en el artículo siguiente.

Artículo 42.- PLUS DE AYUDA DE ESTUDIOS

La Empresa abonará, en un sólo pago anual, en el mes de Septiembre a partir del día 1 de Enero de 1.993, a todos los trabajadores con jornada laboral completa, la cantidad de 20.000,- ptas. por cada hijo menor de 18 años que figure en el Libro de Familia del trabajador.

El devengo de esta ayuda se produce del 1 de Enero al 31 de Diciembre, prorrateándose por meses en el supuesto de cumplimiento de la edad de 18 años.

En 1.994 la citada cantidad se revisará en el mismo porcentaje que el aplicado para el incremento salarial de ese año.

Artículo 43.- PRÉSTAMOS A EMPLEADOS

La Empresa, a petición del trabajador podrá conceder un préstamo sin interés y por importe equivalente, como máximo al salario bruto correspondiente a tres mensualidades, siempre que 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 período no inferior a un año desde la cancelación de un posible préstamo precedente, de haber existido.

Artículo 44.º - PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR

La Dirección de la Empresa, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de los trabajadores de AVIS ALQUILE UN COCHE, 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 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.

La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades existentes en AVIS, en orden al conocimiento de la lengua

inglesa, Informática, Contabilidad, elaborará un Plan de Formación a desarrollar fuera de las horas de trabajo, dotándolo de una cantidad de CINCO MILLONES DE PESETAS en 1.993 y SEIS MILLONES en 1.994. Las condiciones de acceso a los beneficios del Plan serán establecidos por la Dirección en la correspondiente convocatoria.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores entienden que, como regla general, toda persona, para mantener su productividad y competitividad dentro de la Compañía, tiene que reciclarse y actualizarse profesionalmente, lo que conduce a la importancia de la Formación Profesional, siendo indiferente, de entrada, la tarea a desarrollar.

En la concreción de los Planes de Formación será oído el Comité Intercentros. A tal efecto, la Dirección le informará de los Planes de Formación para que por el Comité puedan ser planteadas las sugerencias pertinentes a fin de dar contenido a la declaración del número precedente. La decisión, en los Planes de Formación financiados por la Empresa, corresponderá en todo caso a la Dirección, cumplido el deber de información.

Artículo 45.º - 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 profesional.

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

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

Artículo 46.º - SEGURO DE VIDA

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

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

Artículo 47.º - SEGURO DE ACCIDENTES

En caso de fallecimiento de un trabajador por accidente, los beneficiarios tendrán derecho a percibir el importe correspondiente a dos anualidades del salario bruto garantizado del trabajador asegurado, con un mínimo de DOS MILLONES QUINIENTAS MIL PESETAS (2.500.000,-).

Si como consecuencia del accidente de trabajo se derivase la situación de Invalidez Total del trabajador, éste tendría derecho a percibir el importe correspondiente a dos anualidades del salario bruto anual garantizado, con un mínimo de TRES MILLONES DE PESETAS (3.000.000,-).

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

Artículo 48.- VENTA DE COCHES A EMPLEADOS

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

**CAPÍTULO X
DIRECCIÓN DE REPRESENTACIÓN SINDICAL**

Artículo 49.- REPRESENTACIÓN

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Comité Intercentros gozarán de los derechos y facultades concedidos por las Leyes.

No se computarán dentro del cupo máximo del crédito de horas mensuales retribuidas que el Artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores otorga a cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el tiempo por ellos invertido en la negociación del Convenio Colectivo de AVIS ALQUILE UN COCHE, 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 50.- CRÉDITO DE HORAS DE REPRESENTACIÓN

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

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

Conforme a lo previsto en dicho Artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, el crédito de horas podrá ser acumulado en uno o varios de los Representantes de los Trabajadores, previo aviso escrito a la Dirección de la Empresa con la debida antelación, por parte del sindicato.

Artículo 51.- COMITÉ INTERCENTROS Y DELEGADO SINDICAL

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

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

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

A los Sindicatos más representativos que tengan presencia en el Comité Intercentros y reúnan las condiciones determinadas en el

Artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aunque no existe ningún centro de trabajo en AVIS ALQUILE UN COCHE, S.A. con más de 250 trabajadores, la Empresa les reconoce que un Delegado Sindical para toda la Empresa goce de las garantías previstas en el citado artículo.

Artículo 52.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

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

Artículo 53.- CANON DE REPRESENTACIÓN

Para atender económicamente la gestión de los representantes legales de los trabajadores, el personal afectado por este Convenio que lo desee podrá contribuir con la cantidad de mil quinientas pesetas (1.500,- ptas.) en 1.992, dos mil pesetas (2.000,- ptas.) en 1.993 y dos mil quinientas pesetas (2.500,- ptas.) en 1.994, destinadas específicamente a tal fin.

Dicha contribución voluntaria podrá ser hecha efectiva por los trabajadores conformes con ella, bien directamente al Secretario del Comité Intercentros, bien mediante la detracción de su importe de la nómina del mes de Julio de cada año, previa autorización expresa y escrita, por carta dirigida, antes del 31 de Mayo inmediato anterior, al Jefe de Personal de AVIS ALQUILE UN COCHE, 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 54.- CONTRATACIÓN Y FINECIONES

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 54.1.5 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 Norma de carácter general.

**CAPÍTULO XI
UNIPONERES**

Artículo 55.- UNIPONERES

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), visten de forma obligada los uniformes característicos de las Empresa del Grupo AVIS ALQUILA UN COCHE, S.A. en todos los países, la Empresa les facilitará, sin cargo alguno, las distintas prendas que según la climatología del lugar pueden integrar aquellos uniformes entre las que se detallan a continuación:

a) Para el personal de mostrador:

- Empleados:

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

- Empleadas:

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

b) Para el personal de talleres:

- Mecánicos y chapistas:

- Monos de trabajo.
- Anorak rojo.

- Ayudantes de Taller y Mozos:

- 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, ayudantes de taller y mozos) 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 DOSCIENTAS PESETAS (3.200.- 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 o identificaciones establecidas por la Empresa a tal efecto.

Artículo 46.- CARACTERÍSTICAS DE LAS PRENDAS DEL PERSONAL DE TALLER

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

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

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

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

DISPOSICIONES FINALES

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

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

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

SEGUNDA.- Se excluye de los efectos retroactivos, los contenidos de aquellos artículos que tienen prevista una vigencia distinta de la de 1 de Enero de 1992 e igualmente el contenido de los artículos 46 y 47 que serán de aplicación a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.