

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12513 *Resolución de 19 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Avis Alquile un Coche, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Avis Alquile un Coche, S.A.» (código de Convenio n.º 90000532011982) que fue suscrito, con fecha 24 de octubre de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 19 de noviembre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio afectará a las relaciones laborales de la empresa «Avis Alquile un Coche, S.A.» con los trabajadores relacionados en la tabla salarial del artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tiene una vigencia de 3 años. En consecuencia, y una vez se publique en el «Boletín Oficial del Estado», se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2015, con excepción de aquellas

materias para las que se establezca la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine.

Finalizado el periodo de vigencia el 31 de diciembre de 2015, este Convenio colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

La denuncia del Convenio habrá de producirse, en su caso, dentro de los dos meses previos 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.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y una vez denunciado y concluida la duración pactada del Convenio, quedará prorrogado durante un periodo de 24 meses computados desde la fecha de su denuncia.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la Comisión Negociadora; La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario y un plan de negociación.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Dentro de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por dos representantes legales de los trabajadores designados por el comité intercentros de entre sus miembros, y dos representantes de la empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por quien les hubiese designado, si bien el nombramiento deberá recaer en componentes de la comisión negociadora del Convenio. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- c) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- d) Adjudicación y seguimiento de la bolsa de formación.
- e) Cualquier otra gestión que la comisión acepte someter a deliberación.
- f) Tener conocimiento, en los términos en que la Ley así lo prevea, de los planes de formación de empresa.

La intervención de la Comisión Paritaria será preceptiva como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la citada comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen durante la vigencia del Convenio, 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.

En caso de desacuerdo de la comisión con el objetivo de solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, las partes deberán recurrir a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el artículo 7 siguiente.

La Comisión Paritaria se reunirá, en sesión ordinaria, cuatro veces al año para el seguimiento del Convenio. 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.

Artículo 7. *Adhesión y sometimiento a acuerdos interprofesionales.*

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos puestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

CAPÍTULO II

Puestos tipo y funciones

Artículo 8. *Modelo de clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se elabora fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores establece a este respecto.

Este sistema de clasificación profesional se compone de los grupos profesionales que a su vez pueden estar integrados por diferentes puestos tipo, que agrupan los distintos puestos de trabajo de «Avis Alquile un Coche, S.A.» A estos efectos, se entenderá por:

Grupo profesional: La unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación. La pertenencia a un Grupo Profesional faculta a los trabajadores para el desempeño de una tipología de puestos. El Grupo Profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cual se articula el desarrollo profesional, así como la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad.

Puesto tipo: Cada uno de los puestos de trabajo distintos y pertenecientes a un Grupo Profesional, dentro del cual el desarrollo se adquiere fundamentalmente, aunque no exclusivamente, por la incorporación de nuevos conocimientos, la experiencia y el ámbito de la gestión de la cual se responsabiliza.

El encuadramiento de los trabajadores a cada Grupo Profesional y Puesto Tipo se realizará en función de la categoría profesional previa teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, la tipología de las funciones que se realizan y el contenido organizativo de los puestos.

El sistema de clasificación profesional se articula mediante los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo profesional I. *Personal de Operaciones*

En este grupo profesional se encuadran los siguientes Puestos tipo:

1.1 Supervisor de Estación. Sus funciones son similares a las de Recepcionista, enumeradas en el siguiente apartado, 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.

1.2 Recepcionista. Tendrá 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) 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 aquélla.
- 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 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.

1.3 Especialista Operaciones/Explotación. Es aquel trabajador que, una vez acreditada su valía en el desempeño de las funciones propias de Ayudante de Operaciones/Explotación, y tras el transcurso del tiempo exigido de permanencia en dicho puesto tipo, pasa a desarrollar las funciones propias de las mismas, con un cierto grado de autonomía, tal y como impone la experiencia adquirida.

En general y con la máxima polivalencia realiza, entre otras, las funciones correspondientes a los puestos tipo de los Ayudantes de Taller-Estación y del Oficial Administrativo de 2.^a

1.4 Ayudante Operaciones/Explotación. Es aquel trabajador que en un período máximo de dos años se inicia en el conocimiento de la actividad de la empresa, de sus medios informáticos y de los productos, impresos, formularios, tareas administrativas básicas, atención al cliente en el mostrador, etc. Junto con el inicio del conocimiento al primer nivel del coche, su limpieza, lavado, repostado, y toda clase de comprobaciones y de verificaciones, de acuerdo a la normativa de la empresa y que aparece mencionada en la descripción del Puesto tipo de Ayudante de Taller-Estación.

A los dos años, si permaneciera en plantilla pasaría a ser Especialista Operaciones/Explotación, percibiendo el salario correspondiente a su Puesto tipo. Se estipula un período de prueba de dos meses de duración.

Todos los Puestos tipo del presente grupo profesional incluyen funciones de promoción comercial para la implementación de las políticas de ventas que se establezcan en la compañía en cada momento.

Asimismo, todos los Puestos tipo del presente grupo profesional tendrán que estar en posesión del permiso de conducir, al menos de la clase B.

Grupo profesional II. *Personal de taller*

Dentro de este grupo se encuadran los siguientes Puestos tipo:

2.1 Oficial de 1.^a de Taller. Se incluyen aquellos trabajadores 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.

Se encargarán de efectuar las reparaciones y pruebas correspondientes a los vehículos para la debida puesta a punto.

2.2 Oficial de 2.^a de Taller. Se clasifican en este Puesto tipo a aquellos trabajadores 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. Asimismo, efectuarán las reparaciones y pruebas correspondientes a los vehículos para la debida puesta a punto.

2.3 Ayudante de Taller-Estación. Son aquellos trabajadores 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 combustible 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.

Asimismo, todos los Puestos tipo del presente grupo profesional tendrán que estar en posesión del permiso de conducir, al menos de la clase B.

Grupo profesional III. *Personal Administrativo*

Dentro de este grupo profesional se encuentra el personal 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.

El presente grupo profesional se compone de los siguientes Puestos tipo:

3.1 Supervisor de Departamento. Es quien, a las órdenes inmediatas de los órganos decisorios y/u organizativos de la Empresa, dirige, coordina y se responsabiliza de todas las actividades y labores de uno o varios departamentos a su cargo.

3.2 Jefe de Negociado. Es quien, bajo la dependencia de un Jefe de Departamento o Director, y al frente de un grupo de trabajadores administrativos, dirige la labor de su departamento, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinados.

3.3 Oficial Administrativo de 1.^a 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 Puesto tipo.

3.4 Oficial Administrativo de 2.^a Pertenecen a este Puesto tipo, aquellos trabajadores con un grado de conocimiento adecuado para desarrollar sus funciones, así como un grado de decisión y responsabilidad limitados, que realizan 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.

3.5 Auxiliar Administrativo. Pertenecen a este Puesto tipo aquellos trabajadores 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,

otras funciones similares y funciones auxiliares de encargo, reparto, etc., dentro y fuera del centro de trabajo al que está adscrito.

Grupo profesional IV. *Personal de ventas*

Deberá hallarse en posesión del permiso de conducir de, al menos, la Clase «B».

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.

Los trabajadores contratados a través de las modalidades contractuales establecidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores serán encuadrados en los Puestos tipo reconocidos en el presente artículo en atención a las funciones a realizar y percibirán la retribución correspondiente teniendo como parámetros de referencia las tablas salariales aprobadas en este Convenio.

CAPÍTULO III

Vacantes, contratación, y orden de incorporación y cese de fijos discontinuos

Artículo 9. *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. En ningún caso se producirá discriminación por razón alguna.

Cuando la vacante a cubrir corresponda a Puestos tipo 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.

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 10. *Contratación para obra o servicio determinado.*

Con carácter no limitativo se conviene en identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la empresa las siguientes:

a) Las tareas referidas a la elaboración y puesta en ejecución de planes específicos de organización o iniciativas administrativas, informáticas, tecnológicas, contables, comerciales promocionales o de prospección de mercado.

b) En general las tareas referidas a la puesta en marcha y ejecución de planes en cualquier área de la actividad de la empresa susceptible de precisa identificación y de sometimiento a plazo de ejecución.

c) Las referidas como consecuencia de la suscripción por parte de la empresa de contratos o acuerdos con:

i) Entidades públicas o privadas correspondientes para la explotación del negocio de alquiler en los aeropuertos españoles, estaciones de ferrocarril, autobuses y otros espacios públicos.

ii) Entidades o empresas públicas o privadas para la explotación del negocio de alquiler en espacios físicos de terceros perfectamente identificables, tales como recepciones de hoteles, complejos o instalaciones turísticas, o consecuencia de eventos culturales, deportivos o feriales o de similar índole.

d) En general las tareas referidas a la suscripción de acuerdos con terceros referidos a la explotación del negocio.

e) Las tareas relacionadas con la puesta a punto de los vehículos nuevos, tales como limpieza exterior e interior, colocación de placas de matrícula y, en general,

cualesquiera otras de naturaleza similar a las indicadas, necesarias para la puesta en estado disponible de un vehículo por primera vez.

f) Las mismas tareas señaladas en la letra anterior, si bien referidas a la retirada de vehículos usados de la flota, para su preparación y puesta a punto en los mercados de segunda mano.

La empresa notificará a la Representación legal de los Trabajadores, previamente a efectuar este tipo de contratación, los acuerdos vinculados al mismo, así como los contratos y ceses realizados de acuerdo a la modalidad de contratación por tiempo determinado descrita anteriormente.

El contrato de obra o servicio determinado corresponde a una causa temporal, no pudiéndose usar para cubrir puestos de trabajos fijos vacantes.

Artículo 11. *Contrato de interinidad.*

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado c) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de interinidad podrá concertarse para sustituir a trabajadores que estén disfrutando sus vacaciones.

Artículo 12. *Trabajadores fijos discontinuos.*

Se considerarán trabajadores fijos-discontinuos los trabajadores que (i) hayan prestado servicios en dos años naturales consecutivos e inmediatamente anteriores al momento de la conversión del contrato, y (ii) acumulen, como mínimo, 12 meses de trabajo efectivo.

Para el cómputo del trabajo efectivo contarán únicamente los días del trabajo efectivo independientemente de la jornada efectuada cada día, y sus correspondientes descansos.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados atendiendo a un doble criterio de (i) antigüedad y (ii) funciones realizadas durante la última temporada. Así, los trabajadores serán llamados dependiendo de las funciones que realicen, por orden de antigüedad (i) en las distintas islas de Baleares y/o (ii) en el centro de trabajo de la península, en el que hayan prestado sus servicios. Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán preferencia a continuar trabajando en otro centro de trabajo donde hubiera trabajadores con contratos eventuales dentro del ámbito geográfico de cada provincia o isla.

El orden de salida de los trabajadores fijos-discontinuos se realizará aplicando los mismos criterios que para los llamamientos.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba en los contratos deberá ser pactado por escrito y será de un máximo de seis meses para los técnicos y titulados que desarrollen efectivamente dichas funciones y de un máximo de dos meses para el resto de los trabajadores.

Artículo 14. *Preaviso en supuestos de cese voluntario.*

Los trabajadores que cesen voluntariamente una vez superado el periodo de prueba, deberán comunicarlo por escrito a la empresa con al menos quince días de antelación.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación supondrá la pérdida de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

En los contratos de duración inferior a un año este preaviso será de al menos 10 días.

CAPÍTULO IV

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada y horario - modificaciones.*

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

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de (i) 1.744 horas para el año 2013, (ii) 1.760 horas para el año 2014 y (iii) 1.776 horas para el año 2015 respetando en todo caso los descansos semanales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal que trabaje en jornada continuada tendrá derecho a un descanso intermedio de 20 minutos, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

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

Anualmente será elaborado por la empresa el calendario laboral para el año, comprensivo del horario, turnos y cómputo de horas de trabajo para cada semana. Dicho calendario será expuesto en un lugar visible en 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.

Los trabajadores que, por cualquier circunstancia quieran permutar sus turnos entre sí, deberán contar previamente con la autorización de su Jefe inmediato.

b) A fin de adecuar la prestación de servicios de los trabajadores a la demanda de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el porcentaje de jornada anual que pudiera resultar aplicable de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento, con sujeción, en todo caso al descanso mínimo entre jornadas y semanal previstos legalmente. En ningún caso se podrá realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. El exceso o defecto de jornada se aplicará al inicio o final de la misma. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

En caso que se aplicara dicha flexibilidad será informado trimestralmente la Representación de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Licencias, vacaciones y permisos

Artículo 16. *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. Asimismo, se otorgará este permiso cuando se produzca la inscripción en el registro de parejas de hecho. Este permiso podrá disfrutarse una única vez en caso de concurrir ambas situaciones (matrimonio e inscripción) en los mismos sujetos causantes y aunque no coincidan en el tiempo.

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.
- h) Dos días denominados «de libre disposición» sin justificación, pudiendo acumularse estos dos días con el período o períodos de vacaciones. Los días a que hace referencia este apartado tendrán idéntico tratamiento a las vacaciones.
- i) Certificado de discapacidad: 1 día, previo aviso y posterior justificación, para tramitar el certificado de discapacidad propia o de un familiar a cargo hasta el segundo grado.
- j) Trámites de adopción: 1 día, previo aviso y posterior justificación, para realizar los trámites de adopción.
- k) Concurrir a exámenes: El trabajador tendrá derecho a una licencia máxima de 8 horas anuales para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional.
- l) 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 cualquiera de los 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 su erradicación.

m) Asimismo y de acuerdo con lo establecido en el Plan de Igualdad, el trabajador previo aviso y posterior justificación, tendrá hasta 8 horas anuales sin pérdida de remuneración para asistir a consultas médicas acompañando a un hijo menor de 8 años, familiares de primer grado, o bien a familiares discapacitados hasta segundo grado.

En todo caso, la licencia se concederá y contará a partir del momento en que se produzca la causa que la justifique. Cuando el hecho que la justifique sea imprevisto la licencia contará a partir del día siguiente de suceder el hecho.

En los casos contemplados en los precedentes apartados d).i) 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.

A efectos de todas las licencias se equiparán las parejas de hecho registradas, a las uniones matrimoniales.

Artículo 17. *Vacaciones anuales.*

a) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de (i) 37 días naturales en 2013, (ii) de 35 días naturales en 2014 y (iii) 33 días naturales en 2015.

En las vacaciones se incluirán cuatro fines de semana, no computándose dentro de dichos períodos de tiempo, las fiestas de ámbito nacional y local (no domingos) que se hallen comprendidas en dichos períodos

b) Como regla general, en el primer trimestre de cada año, se acordará el plan de vacaciones anuales. Dicho plan tendrá carácter definitivo, salvo que, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de disfrute inicialmente acordada, la empresa anuncie al trabajador la modificación de la misma, llegándose a un acuerdo sobre el nuevo plan.

c) 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.

Como norma general, las vacaciones se planificarán para ser disfrutadas en uno o dos períodos, sujeto a otra distribución cuando por circunstancias especiales así se acuerde.

Ningún trabajador 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 bien posteriormente.

En los casos en que el empleado tenga que ser hospitalizado, se interrumpirá el disfrute de vacaciones mientras dure ésta y del mismo modo en caso de Incapacidad Temporal; en todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento. Las vacaciones pendientes serán disfrutadas en un período a acordar con la empresa.

Será aumentado en un día el período de vacaciones del trabajador que, durante el año, disfrute catorce días o más, sin llegar a su totalidad de los 37, 35 o 33 días dependiendo del año, entre los días 1 de enero y 31 de mayo (exceptuando la Semana Santa), o de 1 de octubre a 21 de diciembre. Este día de incremento es compatible con la percepción de la bolsa de vacaciones si se tuviera derecho a ella.

El trabajador que voluntariamente disfrute de estos 37, 35 o 33 días, dependiendo del año, entre el primero de enero y el 31 de mayo o el primero de octubre y el 31 de diciembre, exceptuando los períodos de Navidad (de 22 de diciembre a 2 de enero) y Semana Santa (viernes anterior al Domingo de Ramos a Lunes de Pascua de Resurrección), podrá optar entre percibir una bolsa de vacaciones por un importe de 680,35 euros, o disponer de 3 días naturales más de vacaciones en cada año.

Para los trabajadores que prestasen sus servicios en los centros de trabajo de las Islas Canarias, el período voluntario de vacaciones que dará lugar a la bolsa de vacaciones o la compensación económica anteriormente establecidas, estará comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 18. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto, en cada momento, en la legislación laboral.

No obstante lo anterior, de acuerdo a lo establecido en el Plan de Igualdad, la excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado tendrá derecho a reserva puesto de trabajo durante un máximo de dos años.

Artículo 19. *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.

Se incluye como supuesto de licencia no retribuida por un período máximo de 15 días naturales la que sirva para atender a los supuestos de enfermedad grave de parientes en primer grado, siempre que no coincida más de una persona por centro de trabajo o departamento y la organización del trabajo lo permita.

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.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 20. *Remuneración anual: Tabla salarial (salario base).*

Se establece que las remuneraciones brutas anuales mínimas, para cada Puesto tipo dentro del grupo profesional, en jornada completa serán, a partir de la entrada en vigor de este Convenio y durante la vigencia del mismo, las que resultan de multiplicar los salarios base bruto 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, correspondiendo a la realización de la jornada laboral establecida en el artículo 15.

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

Se establece la siguiente tabla salarial base anual (15 pagas) presentada en euros y céntimos de euro:

	Puestos tipo	Tabla base anual - Euros
Grupo profesional I	Supervisor de Estación.	17.088,78
	Recepcionista.	16.059,24
	Esp. Operaciones/Explotación.	16.059,24
	Aydt. Operaciones/Explotación 2. ^a	12.712,02
	Aydt. Operaciones/Explotación 1. ^a	11.440,58
Grupo profesional II	Oficial de 1. ^a Taller.	18.118,33
	Oficial de 2. ^a Taller.	17.088,78
	Ayudante de taller-estación.	14.618,58
Grupo profesional III	Supervisor de Departamento.	18.800,00
	Jefe de Negociado.	18.200,55
	Oficial Adtvo. de 1. ^a	17.088,78
	Oficial Adtvo. de 2. ^a	16.059,24
	Auxiliar Adtvo.	12.353,36
Grupo profesional IV	Agente de Ventas.	16.059,24

Artículo 21. *Paga vinculada a resultados.*

En función del grado de consecución del objetivo de EBITDA anual se producirá un incremento salarial de naturaleza lineal y consolidable, tomando como base de cómputo la masa salarial, y de acuerdo a los parámetros que se indican a continuación:

Consecución de objetivos en relación con el EBITDA anual presupuestado	Incremento lineal
Del 101% al 105%	1%
Del 106% al 110%	1,5%
Superior al 110%	2%

El abono de las cuantías resultantes se efectuará en el mes de abril del año siguiente al que se refiera el objetivo de EBITDA y se devengará proporcionalmente en atención al tiempo de servicios efectivamente prestado por cada trabajador durante el año y al porcentaje de jornada.

La efectiva aplicación de la presente Paga vinculada a resultados se determinará en sede de Comisión Paritaria.

Artículo 22. *Paga especial de Convenio.*

La Empresa abonará una Paga especial de Convenio, de carácter no consolidable tomando como base de cómputo la masa salarial y cuyo importe ascenderá a (i) durante el año 2013 al 1,5%, (ii) durante el año 2014 al 2% y (iii) durante el año 2015 al 2,25%.

Dicha Paga especial de Convenio, se distribuirá de manera lineal entre la plantilla y se devengará proporcionalmente en atención al tiempo de servicios efectivamente prestado por cada trabajador durante el año y al porcentaje de su jornada.

El abono de las cuantías resultantes se efectuará en el mes de abril del año correspondiente, excepto en el año 2013 que se abonará antes de la finalización del mismo.

La efectiva aplicación de la presente Paga especial de Convenio se determinará en sede de Comisión Paritaria.

Artículo 23. *Plus de idiomas.*

Se pagará anualmente un importe de 521,92 euros (34,79 euros/mes) 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.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Se informará al Comité Intercentros sobre todas las horas extraordinarias realizadas así como su carácter y naturaleza, tanto aquellas abonadas como las compensadas con descanso. Este Comité Intercentros deberá colaborar con 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.

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 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.

Artículo 26. *Trabajo nocturno y trabajo en domingo o festivo.*

El trabajo nocturno tendrá un recargo del 25 por 100 aunque el personal haya sido contratado específicamente para trabajar por la noche y la base de aplicación del porcentaje se calculará mediante la siguiente fórmula: el dividendo será la cantidad asignada por grupos profesionales en la tabla base recogida en el artículo 20 del Convenio; el divisor será el resultante de multiplicar el número promedio de jornadas anuales por el promedio de número de horas de trabajo diario, todo ello dividido por 11.

Los trabajadores 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 190 por 100 por todos los conceptos salariales. La retribución mínima a lo largo de la vigencia del Convenio por una jornada completa los días 25 de diciembre y uno de enero será de 175 euros.

El trabajador de que se trate podrá optar entre percibir la remuneración con el indicado recargo o cantidad mínima, o disfrutar de descanso compensatorio.

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 Responsable de la Oficina, 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 27. *Pagas extraordinarias.*

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 28. *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 Servicio, será adaptado en su importe hasta cubrir el coste real del transporte público colectivo en la localidad correspondiente.

El plus de distancia será adaptado a los precios del citado transporte público colectivo durante los años de vigencia del Convenio.

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.

El abono del plus de distancia se totalizará anualmente, prorrateándose su importe anual en doce mensualidades iguales.

Artículo 29. *Plus de transporte.*

Los trabajadores percibirán en concepto de plus transporte (i) 660 euros anuales en 2013, (ii) 700 euros anuales en 2014, y (iii) 742 euros anuales en 2015.

Los atrasos correspondientes a 2013, se abonarán en una única paga antes del 31 de diciembre de 2013.

Artículo 30. *Dietas.*

Las dietas se abonarán de acuerdo con los procedimientos y requisitos establecidos en el manual de procedimientos de gastos vigente de octubre de 2010 o por aquel que esté vigente, en cada momento, en la empresa y que se encuentra publicado en la intranet.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboralArtículo 31. *Normativa general.*

En los aspectos relativos a seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, vigentes en cada momento, a las que se someten tanto la empresa como todos los trabajadores que la integran.

La integración en todos los niveles jerárquicos, implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos, cada uno a su nivel, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y, en todas las decisiones que adopten.

Las partes firmantes del Convenio asumen la salud laboral como uno de los objetos fundamentales de preocupación compartida, comprometiéndose a velar no solo por las condiciones de seguridad en los centros de trabajo y su adecuación a la normativa en la materia, sino por el seguimiento de las medidas de protección de los trabajadores. A tal fin, realizarán las pertinentes campañas de formación y sensibilización colaborando en su puesta en práctica.

Se establecen, con carácter general las siguientes medidas de seguridad y salud:

- a) Los locales de trabajo tendrán las dimensiones precisas en cuanto a extensión superficial, ubicación y ventilación.
- b) 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.
- 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) No podrá utilizarse vehículo alguno cuyas condiciones mecánicas no ofrezcan garantías de seguridad.

Artículo 32. *Vigilancia de la salud.*

Los trabajadores de la empresa se someterán voluntariamente, salvo obligación legal al 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, 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.

Artículo 33. Delegados de prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias serán las establecidas en la referida Ley, especialmente las contenidas en el artículo 36.

Artículo 34. Comités de seguridad y salud.

Su composición y funciones se ajustarán al contenido del artículo 38 y concordantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 35. Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

A los efectos de coordinar las labores de representación y participación en materia de riesgos laborales, y en atención a la convivencia en la empresa de órganos de representación individuales y colectivos (delegados de prevención en unos centros y comités de salud laboral en otros), se acuerda por las partes constituir un Comité Intercentros de seguridad y salud, que estará integrado: de una parte, y en nombre de los trabajadores, por cuatro miembros designados de entre los miembros de los comités de seguridad y salud laboral, y los delegados de prevención que ejerzan sus funciones en los centros donde no se hubiera podido constituir un comité de seguridad y salud; y, de otra, y paritariamente, por los representantes de la empresa, designados por esta.

Sus funciones serán las mismas que las de los comités de seguridad y salud, dirigidas a la unificación y coordinación de criterios a nivel general de la empresa, en la totalidad del ámbito geográfico al que la actividad de la misma se extiende.

El Comité dispone de un reglamento fijado por consenso. En caso de discrepancia sobre competencias se estará a lo previsto en la Ley, y la empresa correrá con unos gastos máximos de 6.000 euros anuales conforme a lo establecido en dicho reglamento o aquel que se apruebe en el futuro.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 36. Alquiler de coches a empleados.

Los trabajadores, sus cónyuges, parejas de hecho registradas, hijos, padres y hermanos que alquilen coches en la empresa disfrutarán de los precios de tarifa especial para empleados, incluido S.C.D.W., incluida la franquicia de coches y furgonetas, el P.A.I., conductor adicional, y el T.P. sólo en el apartado correspondiente a «robo del vehículo».

Este beneficio será también de aplicación para los trabajadores que se jubilen en la empresa no siendo extensible a sus familiares.

Exclusivamente los trabajadores de la empresa estarán exentos de formalizar el correspondiente depósito en el momento de formalizar el contrato de alquiler.

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

Artículo 37. *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 o los baremos vigente(s) en cada momento,
 - 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 expresadas, 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 38. *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: Doce mensualidades íntegras.
- 61 años: Diez mensualidades íntegras.
- 62 años: Ocho mensualidades íntegras.
- 63 años: Seis mensualidades íntegras.
- 64 años: Cuatro mensualidades íntegras.

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 39. *Coche disponible en vacaciones.*

Todos los trabajadores con antigüedad superior a 3 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:

TIEMPO Y GRUPO DE DISPOSICIÓN DURANTE CADA AÑO

Antigüedad	Tiempo	Grupo mínimo
3 años o más.	3 días.	B
5 años o más.	10 días.	B
10 años o más.	14 días.	C
15 años o más.	21 días.	D
20 años o más.	28 días.	F
25 años o más.	35 días.	G

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 Área de RRHH con antelación mínima de dos semanas.

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, S.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 combustible lleno, como le fue entregado, o, en caso contrario, la reposición necesaria le será cargada con inclusión del IVA, correspondiente.

Los trabajadores que disfruten la ampliación de vacaciones conforme a lo establecido en el artículo 17, 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 17.

Artículo 40. *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 41. *Hijos con discapacidad.*

La empresa abonará un plus especial de 1.998,34 euros anuales en doce pagos mensuales de 166,53 euros por mes para los años 2013, 2014 y 2015 con hijos con discapacidad que con ellos convivan, o estén a su cargo.

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

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 Temporal, derivada de enfermedad o accidente.

Artículo 43. *Plus de ayuda de estudios.*

La empresa abonará, en un sólo pago anual en el mes de septiembre, la cantidad de 225,79 euros para 2013, 2014 y 2015 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 18 años.

Artículo 44. *Préstamos a trabajadores.*

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.
 - iv) Gastos originados por enfermedad grave del trabajador o, en su caso, de su cónyuge, pareja de hecho registrada, 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 justificado 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 o pareja de hecho registrada, 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 45. *Promoción y formación profesional del trabajador.*

La empresa, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de los trabajadores de «Avis Alquiler 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 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/Educación Secundaria Obligatoria a aquellos trabajadores que, no hallándose en posesión del mismo, decidieran presentarse a los correspondientes exámenes para su obtención.

La dotación en los años 2013, 2014 y 2015 de la bolsa de formación para efectuar cursos será de: 64.531,26 euros, con un máximo de formación por empleado/año de 1.566,99 euros anualmente.

La formación irá dirigida a inglés, francés, alemán, informática, contabilidad general, así como la referida a regímenes fiscales y nóminas y seguros sociales, así como seguridad y salud laboral y titulaciones universitarias o de formación profesional. En el caso de que existiera remanente un año se acumulará al siguiente. Las condiciones de acceso a los beneficios del plan serán establecidas por la comisión paritaria.

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.

Artículo 46. *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 Puesto tipo.

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 47. *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 48. *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 27.045 euros.

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 30.051 euros.

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

Artículo 49. *Venta de coches a trabajadores.*

Los trabajadores 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 o pareja de hecho registrada.

Cuando existan vehículos que presenten mayores dificultades a la hora de venderlos, la empresa podrá mejorar las condiciones de venta para la adquisición del vehículo por un trabajador.

Artículo 50. *Ayuda prótesis auditivas/ofthalmológicas.*

La empresa dará una ayuda de 50 euros anuales para la adquisición de prótesis auditivas/ oftalmológicas, previa acreditación del gasto.

Esta ayuda no será otorgada en los años que sea de aplicación lo dispuesto en el párrafo 3.º del artículo 32.

CAPÍTULO X

Derechos de representación sindical

Artículo 51. *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 Alquiler 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 52. *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 los párrafos siguientes:

El crédito de horas podrá ser acumulado en uno o varios de los Representantes de los Trabajadores, previo aviso escrito a la empresa con la debida antelación, por parte del sindicato.

El total de horas de crédito sindical de cada sindicato, constituirá automáticamente una bolsa de horas de crédito sindical, que el delegado sindical controlara y distribuirá, sin que sea necesaria la cesión expresa de dichas horas por los miembros de comité o delegados de personal del sindicato.

El Representante de los Trabajadores que por cualquier motivo no desee tener cedido su crédito horario a la bolsa de horas, lo deberá comunicar por escrito al Área de RRHH y al Delegado Sindical de su Sindicato, indicando la fecha desde la que deja de tener cedidas sus horas a la mencionada bolsa, disponiendo el representante en cuestión de su crédito horario.

Las personas que han cedido sus horas a la bolsa, para poder tomar horas sindicales han de solicitar que, previamente a su disfrute, le sean asignadas horas por el sindicato a cargo de la bolsa.

La gestión de la Bolsa, es decir, la asignación a cada representante de las horas para tomar en el mes, sólo podrá hacerse por la persona autorizada y acreditada expresamente para tal cometido por el sindicato.

Artículo 53. *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 unitaria 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 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.

La empresa estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en cuanto a la regulación de la figura del Delegado Sindical.

Artículo 54. *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 55. *Canon de representación.*

Para atender económicamente la gestión de los Representantes de los Trabajadores, el personal afectado por este Convenio que lo desee podrá contribuir con la cantidad anual de 21,05 euros en 2013, 2014 y 2015 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 Área de RRHH 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 Área de RRHH, con copia al Secretario del Comité Intercentros, con anterioridad al día 30 de junio de cada año.

Artículo 56. *Contratación y finiquitos.*

La empresa dará a conocer al Comité Intercentros los modelos de Contratos de Trabajo escritos 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 64.4.b del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa en las reuniones a mantener con la Comisión Paritaria del Convenio, dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores en la misma, de la evolución del empleo en el ámbito del Convenio, 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, 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

Uniformes

Artículo 57. *Uniformes.*

Siendo necesario que tanto los trabajadores que llevan a cabo su actividad frente a los clientes como los que realizan su trabajo en talleres y garajes, vistan de forma obligada los uniformes característicos de las empresas del Grupo «Avis Alquile un Coche, S.A.» en todos los países, la empresa les facilitará, sin cargo alguno, los uniformes que en cada momento se establezcan como reglamentarios y que estarán debidamente detallados en la intranet de la empresa.

La limpieza de las prendas que precisen un tratamiento especial (chaquetas, faldas y anorak), 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, 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 taller el calzado especial reglamentario requerido para cada actividad, consistente en un par de zapatos de uso obligatorio al año.

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 58. *Características de las prendas del personal de taller.*

Al personal de talleres y garajes, debido a su actividad profesional, le será facilitada los uniformes correspondientes, de acuerdo con las directrices siguientes:

- a) Recibirán dos juegos de ropa (excluido anorak) por temporada.
- b) La ropa de trabajo cumplirá con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:
 - i) Serán de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.
 - ii) Ajustarán bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.
 - iii) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas, y cuando sean largas, ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico.
 - iv) 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.

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

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

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

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 59. *Principios de ordenación.*

Las presentes normas de Régimen Disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los Representantes Legales de los Trabajadores si los hubiere.

Artículo 60. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La falta de puntualidad, no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo inferior a 20 minutos en cada una de las faltas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida de hasta tres veces en un mes, por un tiempo total superior a los 20 minutos e inferior a los 40 minutos en cada una de las faltas o en la totalidad de las mismas cuando se hubieran cometido varias.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e), del presente artículo.
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- q) El fraude, falseamiento o manipulación de documentos o datos en relación con las políticas de ventas de acuerdo a lo establecido en la empresa en cada momento.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 3 ocasiones con un tiempo total superior a 40 minutos o en más de 3 ocasiones, en un período de 30 días o 20 faltas en un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez o la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1.d), y 2.f) l) y n) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

- l) El acoso sexual.
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante al período de un año.

Artículo 61. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días. Adicionalmente se podrá excluir del programa de incentivos vigente en cada momento por un periodo de hasta 3 meses a aquellas personas que hayan cometido una falta recogida en el artículo 60.2.q).
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes y traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario. Adicionalmente se podrá excluir del programa de incentivos vigente en cada momento por un periodo de hasta 1 año a aquellas personas que hayan cometido la reiteración de la falta recogida en el artículo 60.2.q) y que sea calificada como muy grave.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Disposición adicional primera. Concepto salario.

Para determinar el importe de los conceptos salario día y salario hora previstos en el presente Convenio, se estará a las siguientes fórmulas:

- i) Salario día: Total de retribuciones salariales percibidas por el trabajador en cómputo anual y en jornada normal por los conceptos siguientes: salario base, plus de idiomas, actividad y pagas extraordinarias previstas en el artículo 27, dividido por 360.
- ii) Salario hora: Total de retribuciones percibidas por el trabajador en cómputo anual y en jornada normal por los conceptos siguientes: salario base, plus de idiomas, actividad y pagas extraordinarias previstas en el artículo 27, dividido por el número de horas previstas en el convenio.
- iii) Todos los conceptos económicos del Convenio, están referidos a la ejecución de una jornada de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, por lo que los trabajadores a tiempo parcial los percibirán en proporción a su jornada.

Disposición adicional segunda. Plan de igualdad.

En esta materia las partes se remiten al Plan de Igualdad de «Avis Alquile un Coche, S.A.», acordado con la Comisión Paritaria y sus posibles prórrogas o modificaciones.