

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**8556** *Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Avis Alquile un Coche, SAU.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Avis Alquile un Coche, SAU (código de convenio n.º: 90000532011982), que ha sido suscrito, con fecha 21 de diciembre de 2022, 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 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 9 de marzo de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO DE AVIS ALQUILE UN COCHE, SAU

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo 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, SAU con las personas trabajadoras relacionadas en el artículo 8 del presente convenio.

### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo tiene una vigencia de un año. En consecuencia, y una vez se publique en el «Boletín Oficial del Estado» se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, con excepción de aquellas materias para las que se establezca la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine. Finalizado el período de vigencia el 31 de diciembre de 2023, este convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 siete 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, SAU 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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. Con efectos de 1 de enero de 2018, se crea un nuevo puesto tipo denominado Supervisor de Ventas encuadrado dentro del grupo profesional IV.

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 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.
- 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) Mantener la imagen de la empresa, usando correctamente el uniforme, y atendiendo cortésmente al teléfono.
- i) Informar a los clientes, personalmente o por teléfono, de las diferentes modalidades de contratación, tramitando las correspondientes reservas.
- j) 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.
- k) En general, todas aquellas funciones complementarias que se deriven de las descritas más arriba, para su perfecto y completo cumplimiento incluyendo dentro de estas funciones complementarias, la realización, de manera puntual y de acuerdo con las necesidades del servicio, de traslados de vehículos a o desde el lugar que sea preciso, así como la comprobación del estado de los vehículos, repostaje y verificación de su documentación, accesorios y repuestos, tanto a la entrega como a la recogida de los mismos.

1.3 Especialista Operaciones/Explotación. Es aquella persona trabajadora 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 puede realizar de manera puntual y por necesidades del servicio, entre otras, las funciones complementarias correspondientes al puesto tipo de Recepcionista y las funciones del Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup>

1.4 Ayudante Operaciones/Explotación. Es aquella persona trabajadora 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 necesario para el desempeño de sus funciones básicas. Accesoriamente y con carácter residual respecto de los conocimientos adquiridos para el desempeño de sus funciones básicas, se inicia en el conocimiento al primer nivel del coche, su limpieza, lavado, repostado, y toda clase de comprobaciones y de verificaciones. 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 Operador de traslados. Son aquellas personas trabajadoras que de manera preeminente dentro de la empresa se encargan de la realización de los traslados de vehículos para sus entregas y recogidas.

2.2 Operador de preparación. Son aquellas personas trabajadoras encargadas de realizar la preparación de los vehículos para su alquiler de acuerdo con la normativa de la empresa. Dentro de las funciones de preparación y mantenimiento se incluyen la realización de todo tipo de lavados, las operaciones complementarias de revisión de los niveles de los vehículos (aceite, agua, batería, líquido de frenos, líquido limpiaparabrisas, líquido refrigerante, nivel AdBlue, presión de los neumáticos, etc.), el repostaje de combustible, la verificación de las luces, mandos, y cerraduras, la ejecución de pequeña reparaciones de chapa, pintura y limpiaparabrisas, así cualquier otra función complementaria que pudiese resultar necesaria para que el vehículo se halle en disposición de ser alquilado, incluyendo la realización de inventarios. Asimismo, participará en la ejecución de todas aquellas tareas necesarias para el plaqueo de los vehículos, incluyendo, entre otras, la asistencia en la descarga de los camiones que transportan los nuevos vehículos, recepción de vehículos, primera inspección de posibles daños, retirada de accesorios, instalación de las placas de matrículas, colocación de pegatinas, ensamblaje de llaveros y códigos de barras y poner documentación dentro de los coches. Al igual que participará en la ejecución de todas aquellas tareas necesarias para la devolución de un vehículo de venta ya sea a fabricante o a riesgo, en la primera inspección de los daños y grabación de daños en MDMS, extracción de combustible.

2.3 Técnico de Mantenimiento. Son aquellas personas trabajadoras encargadas de realizar la gestión de preparación/repación de los vehículos para su alquiler de acuerdo con la normativa de la empresa, con la excepción del lavado y funciones inherentes a la cadena de limpieza en el normal flujo de preparación previa al alquiler. Siendo sus principales competencias las relacionadas con el proceso de control y gestión adecuado del In-fleet, que incluye la preparación de documentación, llaveros y etiquetas, la gestión de los vehículos fuera de servicio, incluyendo las reparaciones preventivas o correctivas necesarias para su vuelta al alquiler, como pueden ser los neumáticos, revisiones de mantenimiento, diagnóstico de averías, lunas, cambio discos y pastillas de freno, chapa y cualquier tipo de reparación de mecánica rápida, pilotos, espejos, elementos exteriores de fácil intervención, ITV's, etc, así como la gestión de solicitud y valoración de presupuestos de talleres externos incluyendo la distribución de los coches a reparar) y la gestión de *de-fleet*, que incluye la decisión y análisis de los daños susceptibles de ser reparados previos a la devolución, organización de trabajos a realizar con los proveedores de varillaje, chapa, neumáticos, lunas, etc.

Adicional a estos trabajos y procesos, estas personas trabajadoras son encargadas de realizar tareas administrativas relacionadas con contabilidad, reparaciones de vehículos, reclamación de daños, transporte de vehículos, gestión de movimientos entre bases, validación de inventarios, *overdues*, etc. realización de presupuestos, solicitud de peritaciones, petición de recambios, reclamación a fabricantes, asistencia en carretera.

2.4 Supervisor de Mantenimiento. Será la persona trabajadora encargada de coordinar y responsabilizarse de todas las tareas vinculadas a las funciones mencionadas en los apartados 2.1, 2.2 y 2.3.

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 personas trabajadoras administrativas, 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Pertenecen a este Puesto tipo, aquellas personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras contratadas 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.

4.2 Supervisor de ventas: Es quien bajo la dependencia de otro nivel de la empresa, tiene como misión la coordinación y promoción de un área de venta específico dentro de la misma, así como del equipo que pudiera tener bajo su responsabilidad, incluyendo las labores administrativas que complementan la labor operativa de ventas.

## 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 los canales habituales de comunicación de la Empresa con las personas trabajadoras, 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 contratadas personas trabajadoras fijas discontinuas, dicha vacante deberá ser cubierta por aquél que, de entre dichas personas trabajadoras, reúna las condiciones objetivas necesarias a juicio de la empresa.

Cuando la vacante no fuera solicitada por alguna persona trabajadora fija, la persona trabajadora con un contrato de trabajo de duración determinada 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. *Contrataciones de duración determinada por circunstancias de la producción.*

La duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción suscritos al amparo de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores será la prevista legalmente en cada momento, y en aquellos casos en los que existan convenios de ámbito sectorial aplicables a esta materia, la establecida en estos últimos.

#### Artículo 11. *Personas trabajadoras fijas-discontinuas.*

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas atendiendo a un triple criterio de (i) último centro de trabajo para el que prestaron servicio durante un mayor tiempo en el año natural anterior, (ii) puesto tipo realizado durante la última temporada y (iii) antigüedad

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán preferencia a continuar trabajando en otro centro de trabajo donde hubiera personas trabajadoras con contratos de duración determinada dentro del ámbito geográfico de cada provincia o isla.

El llamamiento deberá realizarse con al menos 5 días naturales de antelación. Si la Empresa, por razones de demanda imprevista de servicios, no pudiera cumplir con dicho plazo, deberá preavisar a la persona trabajadora igualmente, y si la persona trabajadora no pudiera incorporarse, la Empresa podrá llamar a la siguiente persona trabajadora conforme al criterio de llamamiento establecido, sin que la persona trabajadora precedida pierda el derecho a ser convocada nuevamente en el siguiente llamamiento.

El orden de salida de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se realizará aplicando el mismo criterio que para los llamamientos, a la inversa.

#### Artículo 12. *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 tres meses para el resto de las personas trabajadoras.

#### Artículo 13. *Preaviso en supuestos de cese voluntario.*

Las personas trabajadoras que cesen voluntariamente una vez superado el período de prueba, deberán comunicarlo por escrito a la empresa con al menos quince días de antelación.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras 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 14. *Jornada y horario.*

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 1.760 horas para 2023, 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, la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras que prestan sus servicios en esta modalidad se hará de forma equitativa.

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 de que se aplicara dicha flexibilidad será informado trimestralmente la Representación de las Personas Trabajadoras.

c) El número de horas complementarias podrá alcanzar hasta el sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos.

#### CAPÍTULO V

##### Licencias, vacaciones y permisos

Artículo 15. *Licencias retribuidas.*

Las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora 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 accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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, la persona trabajadora deba desplazarse del lugar de su residencia habitual, los plazos señalados se incrementarán en dos días naturales.

e) Por traslado del domicilio habitual: 2 días hábiles, debiendo avisar la persona trabajadora con una antelación de 5 días. En caso de que la persona trabajadora no cumpla el referido preaviso, la Empresa podrá denegar la concesión de la licencia retribuida, según las circunstancias concurrentes y las necesidades organizativas.

f) El tiempo que resulte estrictamente necesario para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora. Esta licencia sólo podrá ser utilizada una vez al año.

g) 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.

En el caso del personal adscrito a régimen de turnos, la coincidencia de dos o más personas quedará limitada a un 10% del número total de personas trabajadoras adscritos a la oficina y función en la que está prestando servicios.

h) 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.

i) Trámites de adopción: 1 día, previo aviso y posterior justificación, para realizar los trámites de adopción.

j) Concurrir a exámenes: la persona trabajadora 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. La solicitud debe ser comunicada con un mínimo de 5 días, con la obligación de aportar un certificado de asistencia al examen de que se trate. En caso de que no se cumpla el referido preaviso, la Empresa podrá denegar la concesión de la licencia retribuida, sin perjuicio de la posibilidad para la persona trabajadora de solicitar un permiso no retribuido al efecto, de acuerdo con lo recogido en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores y 43 del convenio colectivo.

k) Visitas médicas: se considerará tiempo retribuido el invertido por la persona trabajadora 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 persona trabajadora deberá avisar con una antelación de 5 días, salvo que la referida cita médica se produzca con una antelación inferior a dichos 5 días y ello se acredite fehacientemente. En caso de que la persona trabajadora no cumpla el referido preaviso, la Empresa podrá denegar la concesión de la licencia retribuida, según las circunstancias concurrentes y las necesidades organizativas.

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.

l) Asimismo, la persona trabajadora 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. Siendo obligatorio aportar certificado y debiendo avisar la persona trabajadora con una antelación de 5 días, salvo que la referida cita médica se produzca con una antelación inferior a dichos 5 días y ello se acredite fehacientemente. En caso de que la persona trabajadora no cumpla el referido preaviso, la Empresa podrá denegar la concesión de la licencia retribuida, según las circunstancias concurrentes y las necesidades organizativas.

En todo caso, la licencia se concederá y contará a partir del momento en que se produzca la causa que la justifique. En todo caso se estará dispuesto a la legislación laboral vigente y doctrina de aplicación, en relación con el disfrute de estos días.

A efectos de todas las licencias, se equiparán las parejas de hecho registradas y aquellas parejas que no consten registradas en ningún registro, a las uniones matrimoniales (ya sea en lo relativo a los permisos a disfrutar a raíz de circunstancias de los miembros de la pareja o de los hijos de cada uno de los miembros). En relación con las parejas que no consten registradas, será necesario que se acredite de manera fehaciente por la persona trabajadora en cuestión la efectiva existencia de una relación de convivencia entre la pareja.

Asimismo, cuando una persona trabajadora preavise del disfrute de una licencia retribuida en el plazo establecido, la Empresa no le podrá asignar un día de vacaciones o día de descanso semanal en el día de disfrute de la licencia retribuida (si ese día no estaba registrado como día de vacaciones o descanso semanal).

#### Artículo 16. *Vacaciones anuales.*

Para el año 2023, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 35 días naturales de vacaciones, no computándose dentro de dichos períodos de tiempo, las fiestas de ámbito nacional, autonómico y local (no domingos) que se hallen comprendidas en dichos períodos. Sin perjuicio de lo anterior y a efectos prácticos, las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos Profesionales III y IV computarán en el sistema de registro de jornada el equivalente a veintisiete días (27) laborables de vacaciones.

Para el disfrute de las vacaciones de los Grupos Profesionales I y II, se aplicarán las siguientes reglas:

(i) El disfrute de las primeras 4 semanas de vacaciones comenzará siempre en lunes y se computarán por semanas enteras (es decir, de lunes a domingo), sujeto a otra distribución cuando por circunstancias especiales así se acuerde entre la Empresa y la persona trabajadora.

(ii) La quinta semana de vacaciones se disfrutará por las personas trabajadoras de lunes a domingo, siempre y cuando la persona trabajadora no deba prestar sus servicios durante el fin de semana según el turno asignado. Por tanto, durante la quinta semana de vacaciones se computarán únicamente 5 días naturales de vacaciones. Lo anterior, sujeto a otra distribución cuando por circunstancias especiales así se acuerde entre la Empresa y la persona trabajadora.

(iii) Los dos días de vacaciones restantes, hasta alcanzar los 35 días naturales de vacaciones, se podrán disfrutar de manera libre por las personas trabajadoras previa notificación a la Empresa con 7 días de antelación. Lo anterior, sujeto a otra distribución cuando por circunstancias especiales así se acuerde entre la Empresa y la persona trabajadora.

En cualquier caso, el disfrute de las vacaciones no implicará una reducción de la jornada anual, la cual asciende, de acuerdo con el artículo 14 del convenio, a 1.760 horas (o a la parte proporcional para personas trabajadoras a tiempo parcial).

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 a la persona trabajadora la modificación de la misma, 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.

Ninguna persona trabajadora 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.

Será aumentado en un día el período de vacaciones de la persona trabajadora que, durante el año, disfrute catorce días o más, sin llegar a su totalidad de los 35 días naturales 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.

La persona trabajadora que voluntariamente disfrute de estos 35 días naturales de vacaciones 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 750 euros, o disponer de 3 días naturales más de vacaciones en cada año.

## CAPÍTULO VI

### Suspensión del contrato de trabajo

#### Artículo 17. *Excedencias.*

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

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

#### Artículo 18. *Licencias no retribuidas.*

Cualquier persona trabajadora afectada 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 personas trabajadoras en licencia sea, como máximo, de dos por Distrito, y con el límite de diez personas trabajadoras 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 19. *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 14.

Mediante pacto, las personas trabajadoras 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 incluye la tabla salarial en anexo I.

Artículo 20. *Remuneración anual para el año 2023.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán una actualización salarial del 4,5% con efectos del 1 de enero de 2023 respecto de los salarios del 2022, que se aplicará en todos los conceptos fijos salariales. Para los Puestos Tipo de Operador de traslados y Operador de preparación su salario base anual (15 pagas) será equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento durante el año 2023, los cuales se recogen en la tabla salarial incluida en el en anexo I.

El abono de las cantidades resultantes de la actualización referida anteriormente se realizará desde el 1 de enero de 2023.

Artículo 21. *Plus de idiomas.*

Se pagará anualmente un importe de 618,75 euros (41,25 euros/mes) por este concepto a las personas trabajadoras 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 22. *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 las personas trabajadoras 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 23. *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 24. *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 anexo I 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.

Las personas trabajadoras 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.

La persona trabajadora 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), la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras. Siempre que sea posible y por acuerdo, se podrá acumular este día de descanso compensatorio a los de descanso semanal.

Artículo 25. *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 26. *Plus distancia.*

El plus de distancia otorgado voluntariamente por la empresa a algunas personas trabajadoras 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 personas trabajadoras.

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

#### Artículo 27. *Plus de transporte.*

Las personas trabajadoras percibirán en concepto de plus transporte 879,66 euros anuales en 2023.

#### Artículo 28. *Dietas.*

Las dietas se abonarán de acuerdo con los procedimientos y requisitos establecidos en el manual de procedimientos de gastos vigente en cada momento en la empresa.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 29. *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 todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras. 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 las personas trabajadoras, 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 30. Vigilancia de la salud.**

Las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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 dichas personas trabajadoras, 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 a la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 una persona trabajadora de su puesto de trabajo, pero si, como consecuencia de ellos, el oftalmólogo no considerase apto a la persona trabajadora para continuar desarrollando su actividad laboral ante una pantalla de datos, o aconsejase su cese en tal actividad, la empresa trasladará a la persona trabajadora afectada a otro puesto de trabajo, sin perjuicio de las condiciones económicas de que viniese disfrutando.

**Artículo 31. Delegados de prevención.**

Son los representantes de las personas trabajadoras 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 32. 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 33. 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 las personas trabajadoras, 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 34. *Alquiler de coches a empleados.*

Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a 6 meses, sus cónyuges, parejas de hecho registradas, hijos, padres y hermanos que alquilen coches en la empresa disfrutarán de precios de tarifa especial para empleados, incluido S.C.D.W, incluida la franquicia de coches y furgonetas y el T.P. sólo en el apartado correspondiente a «robo del vehículo». Las personas trabajadoras disfrutarán, de manera gratuita, los productos LI, RSN y Wifi. Se incluirá además el conductor adicional para los cónyuges y parejas de hechos registradas. La duración máxima de aplicación de dicha tarifa especial será de 16 días por alquiler. Este beneficio será también de aplicación para las personas trabajadoras que se jubilen en la empresa no siendo extensible a sus familiares. Exclusivamente las personas trabajadoras de la empresa estarán exentas de formalizar el correspondiente depósito en el momento de formalizar el contrato de alquiler. Al finalizar el alquiler, las personas trabajadoras harán efectivo su importe al contado o con tarjeta de crédito.

A efectos de lo anterior, se equiparán las parejas que no consten registradas en ningún registro a las uniones matrimoniales, disfrutando asimismo del derecho reconocido los hijos de cada uno de los miembros de la pareja. En relación con las parejas que no consten registradas, será necesario que se acredite de manera fehaciente por la persona trabajadora en cuestión la efectiva existencia de una relación de convivencia entre la pareja.

#### Artículo 35. *Asistencia jurídica.*

La empresa proporcionará asistencia jurídica a sus personas trabajadoras, en los casos, circunstancias y condiciones especificados a continuación:

- a) Cuando la persona trabajadora 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) La persona trabajadora 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) Cuando la persona trabajadora de que se trate haya sufrido una agresión física (independientemente de quien sea el agresor), dentro de la jornada de trabajo.
- d) La asistencia jurídica de la empresa a la persona trabajadora de que se trate, en los casos y circunstancias arriba expresadas, tendrá lugar:
  - i) Sin cargo alguno para la persona trabajadora.
  - 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 de la persona trabajadora contra el

tercero causante del accidente es susceptible de prosperar, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes, y la solvencia del tercero en cuestión.

Artículo 36. *Jubilación voluntaria anticipada.*

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora en el cumpleaños inmediato siguiente.

Artículo 37. *Coche disponible en vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras 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:

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 la persona trabajadora 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, SAU beneficiario del derecho, quien solicitará de su Jefe inmediato un bono «Free-I», que incluirá tiempo y kilómetros, S.C.D.W., 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. Las personas trabajadoras disfrutarán, de manera gratuita, los productos LI, RSN y Wifi. 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. Las personas trabajadoras que disfruten la ampliación de vacaciones conforme a lo establecido en el artículo 16, podrán ampliar el tiempo de disposición a que se refiere este artículo en tres días más. Las personas trabajadoras 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 16.

#### Artículo 38. *Defunciones.*

En caso de que una persona trabajadora 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 39. *Hijos con discapacidad.*

La empresa abonará un plus especial de 2.369,05 euros anuales en doce pagos mensuales de 197,42 euros por mes para el año 2023 con hijos con discapacidad que con ellos convivan, o estén a su cargo.

#### Artículo 40. *Incapacidad temporal.*

La empresa a aquellas personas trabajadoras 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 41. *Plus de ayuda de estudios.*

La empresa abonará, en un sólo pago anual en el mes de septiembre, la cantidad de 267,68 euros para el año 2023 por cada hijo menor de 18 años que figure en el Libro de Familia de la persona trabajadora.

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 42. *Préstamos a personas trabajadoras.*

La empresa, a petición de la persona trabajadora 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,
  - iv. Gastos originados por enfermedad grave de la persona trabajadora o, en su caso, de su cónyuge, pareja de hecho registrada, hijos o padres. Se equiparán a las uniones matrimoniales las parejas de hecho registradas y aquellas parejas que no consten registradas en ningún registro (ya sea en lo relativo a los permisos a disfrutar a raíz de circunstancias de los miembros de la pareja o de los hijos de cada uno de los miembros). En relación con las parejas que no consten registradas, será necesario que se acredite de manera fehaciente por la persona trabajadora en cuestión la efectiva existencia de una relación de convivencia entre la pareja.

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 la persona trabajadora, a satisfacción de la empresa.

c) Que la persona trabajadora 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 detracer del importe de sus recibos de salarios el de las amortizaciones mensuales del préstamo, hasta su total cancelación, o el importe total pendiente de reembolso en caso de cesar en el servicio de la empresa por cualquier causa.

d) Que la persona trabajadora 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 43. *Promoción y formación profesional de la persona trabajadora.*

La Empresa, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de las personas trabajadoras de Avis Alquile un Coche, SAU, 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.

La persona trabajadora 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 a las circunstancias concurrentes y las posibilidades y exigencias del servicio, podrá:

i. Facilitar los Permisos necesarios para que las personas trabajadoras puedan asistir a cursos de mecánica y electricidad del automóvil, organizados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estos Permisos no serán retribuidos.

ii. Pagar los derechos de expedición del Certificado de Graduado Escolar/Educación Secundaria Obligatoria a aquellas personas trabajadoras que, no hallándose en posesión del mismo, decidieran presentarse a los correspondientes exámenes para su obtención.

La dotación en el año 2023 de la bolsa de formación para efectuar cursos será de 64.531,26 euros, con un máximo de formación por empleado/año de 2.000 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 las personas Trabajadoras 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 44. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

La persona trabajadora 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 45. *Seguro de vida.*

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora por causas naturales, los beneficiarios tendrán derecho a percibir el importe correspondiente a una anualidad del salario bruto garantizado de la persona trabajadora asegurada.

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

#### Artículo 46. *Seguro de accidentes.*

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora por accidente, los beneficiarios tendrán derecho a percibir el importe correspondiente a dos anualidades del salario bruto garantizado de la persona trabajadora asegurada, con un mínimo de 27.045 euros.

Si como consecuencia del accidente de trabajo se derivase la situación de Invalidez Total de la persona trabajadora, 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 47. *Venta de coches a las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras podrán acceder a la compra de coches usados de la Empresa, cuando ésta decida la venta de los mismos, al precio de venta en vigor en cada momento que haya sido acordado con carácter previo por el Residual Value Committee (RVC), y a condición de que el coche sea transferido exclusivamente a nombre de la persona trabajadora, de sus padres, de sus hijos o de su cónyuge o pareja de hecho registrada. El precio de los vehículos acordado por el Residual Value Committee, así como su desglose, estará a disposición de la persona trabajadora para consulta del mismo.

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 una persona trabajadora. A este efecto y para facilitar el conocimiento de dichos vehículos, la Empresa con carácter trimestral facilitará a toda la plantilla una lista cerrada de los 20 vehículos que cumplan con estas características.

#### Artículo 48. *Ayuda prótesis auditivas/ofthalmológicas.*

La empresa dará una ayuda de 70 euros anuales para la adquisición de prótesis auditivas/ofthalmológicas, previa acreditación del gasto. Esta ayuda no será otorgada en los años que sea de aplicación lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 30.

## CAPÍTULO X

**Derechos 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 Alquiler un Coche, SAU, como componentes de la Comisión Negociadora del convenio en representación de las personas trabajadoras, 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 los párrafos siguientes:

El crédito de horas podrá ser acumulado en uno o varios de los Representantes de las Personas Trabajadoras, 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 las personas Trabajadoras 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 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 unitaria para todas las personas trabajadoras 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 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 de los Trabajadores, el personal afectado por este convenio que lo desee podrá contribuir con la cantidad anual de 25 euros en 2023.

Dicha contribución voluntaria podrá ser hecha efectiva por las personas trabajadoras 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, SAU, 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 54. *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 las Personas Trabajadoras 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 55. *Uniformes.*

Siendo necesario que tanto las personas trabajadoras 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, SAU 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 las personas trabajadoras de que se trate a la tintorería; el precio de la limpieza será repuesto por la empresa a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 56. *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 a la persona trabajadora de delantales, mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

## CAPÍTULO XII

**Régimen disciplinario**

Artículo 57. *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 las personas trabajadoras y empresarias.

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 las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora.

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

Artículo 58. *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 habitual 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, la

persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante al período de un año.

Artículo 59. *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 58.2.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 58.2.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 la persona trabajadora en cómputo anual y en jornada normal por los conceptos siguientes: salario base, plus de idiomas, actividad y pagas extraordinarias previstas en el artículo 25, dividido por 360.

ii) Salario hora: Total de retribuciones percibidas por la persona trabajadora en cómputo anual y en jornada normal por los conceptos siguientes: salario base, plus de idiomas, actividad y pagas extraordinarias previstas en el artículo 25, 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 las personas trabajadoras 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, SAU», acordado con la Comisión Paritaria y sus posibles prórrogas o modificaciones.

## ANEXO I

## Tablas Salariales para el año 2023 en Avis Alquile un Coche, SAU

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

Puestos tipo		Tabla base anual - Euros
Grupo profesional I	Supervisor de estación.	20.258,99
	Recepcionista.	19.038,45
	Esp. Operaciones/Explotación.	19.038,45
	Aydt. Operaciones/Explotación 2. <sup>a</sup>	15.070,28
	Aydt. Operaciones/Explotación 1. <sup>a</sup>	13.562,97
Grupo profesional II	Operador Traslados.	S.M.I
	Operador de Preparación.	S.M.I.
	Técnico de mantenimiento.	14.645,08
	Supervisor de mantenimiento.	20.258,99
Grupo profesional III	Supervisor de Departamento.	22.287,66
	Jefe de Negociado.	21.577,00
	Oficial Adtvo. 1. <sup>a</sup>	20.258,99
	Oficial Adtvo. 2. <sup>a</sup>	19.038,45
	Auxiliar Administrativo.	14.645,08
Grupo profesional IV	Agente de Ventas.	19.038,45
	Supervisor de Ventas.	20.258,99