

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5049 *Resolución de 29 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Avis Alquile un Coche, SAU.*

Visto el texto del Acta con el acuerdo de modificación de los artículos 3, 9, 15, 16, 18, 20, 27, 29, 39, 41, 43 y 53 del Convenio colectivo de la empresa Avis Alquile un Coche, SAU (código de convenio n.º: 90000532011982), que fue publicado en el BOE de 4 de abril de 2023, acuerdo que ha sido suscrito el día 20 de diciembre de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de dicha 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, apartado 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 acuerdo de modificación 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, 29 de febrero de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Y LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA AVIS ALQUILE UN COCHE SAU

En Madrid, a 20 de diciembre de 2023, se reúnen los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa que se relacionan a continuación, que son miembros de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Empresa Avis Alquile un Coche, SAU, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 87.1 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando la actual situación de la Empresa y los retos que se plantean para el futuro, ambas partes coinciden en que, para la consecución de los mismos, la fórmula más adecuada es la de prorrogar el vigente convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2024, así como proceder a la modificación de los artículos que resulte necesario para implementar dicha prórroga.

En este sentido, se articula el siguiente acuerdo de prórroga y modificación del convenio colectivo en virtud del cual se acuerda la modificación de los siguientes artículos y disposiciones.

Por la dirección de la empresa:

Doña Gema Escolano Ferrer.

Don Ricardo E. Botet Rebollo (Ausente).

Por los trabajadores («RT»):

Don Juan Carlos Martín Gómez (UGT).
Don Ramón García Trigueros (UGT).
Don Mauro García Martínez (UGT).
Don Ruben Riera Boituzat (UGT).
Doña Olga González Camacho (UGT).
D Damián Jimenez Ocaña (UGT).
Don Elías Enrique Ballespín López (UGT) (Ausente).
Don Blai Carrasco Bertran (SOMOS).
Don Sergio Márquez Hernáiz (CC. OO).

Asiste don Daniel Cifuentes Mateos como asesor de la Empresa y doña Cristina Payo Mata (UGT).

Actuando en nombre propio y en representación del resto de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Empresa Avis Alquile un Coche, SAU, se abre la sesión siguiendo el orden del día previamente establecido y se proceden a acordar y ratificar los siguientes puntos:

Primero. *Comisión Negociadora.*

Las partes reconocen que la Comisión Negociadora quedará compuesta por los miembros citados anteriormente.

Segundo. *Prórroga del Convenio colectivo de la Empresa Avis Alquile un Coche, SAU.*

Ambas partes acuerdan prorrogar el convenio colectivo actual, denominado Convenio colectivo de la empresa Avis Alquile un Coche, SAU aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo, de 9 de marzo de 2023 (código de Convenio n.º 90000532011982), durante un año, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Así y en relación con la prórroga del convenio, se acuerda modificar el artículo 3 del convenio colectivo de la siguiente forma:

«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 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, 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 2024, 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».

Tercero. *Vacantes.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 9 del convenio colectivo que queda como sigue:

«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.

La empresa potenciará, como actitud responsable con la sociedad, la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, llegando a acuerdos con organizaciones que desarrollen su actividad en torno a esta materia».

Cuarto. *Jornada.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 14 del convenio colectivo que queda como sigue:

«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 1.752 horas para 2024, 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».

Quinto. *Licencias retribuidas.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 15 del convenio colectivo que queda como sigue:

«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 del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos previstos en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. Se podrá fraccionar en jornadas completas el disfrute de este permiso, supeditado a que el hecho causante continúe vigente.

d) Por fallecimiento de parientes del trabajador:

i. cónyuge o pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad: 4 días laborables.

ii. parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días laborables.

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 laborables.

e) Por traslado del domicilio habitual: 2 días laborables, 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)».

Sexto. *Vacaciones anuales.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 16 del convenio colectivo que queda como sigue:

«Artículo 16. *Vacaciones anuales.*

Para el año 2024, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 36 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 veintiocho días (28) 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 tres días de vacaciones restantes, hasta alcanzar los 36 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 1.752 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 anunciase 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 36 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 36 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».

Séptimo. *Licencias no retribuidas.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 18 del convenio colectivo que queda como sigue:

«Artículo 18. *Licencias no retribuidas.*

Cualquier persona trabajadora afectada por este convenio podrá solicitar licencia no retribuida de quince días como mínimo a tres meses de duración máxima, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que tenga una antigüedad en la empresa, de dos años como mínimo.
- b) Que se solicite para disfrutarla en temporada baja del Centro de Trabajo del solicitante, y que las necesidades del servicio permitan su concesión.
- c) Que no tenga por objeto dedicarla a actividades lucrativas.
- d) Que el número de 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.
- e) Que no se solicite este tipo de licencia más de una vez por año.
- f) Que se solicite, al menos, con un mes de antelación a la fecha de su comienzo.

Se incluye como supuesto de licencia no retribuida por un período máximo de tres meses 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».

Octavo. *Remuneración anual para el año 2024.*

En relación con esta materia, se aprueba por ambas partes un incremento salarial del 3% sobre los conceptos salariales fijos de 2023. En consecuencia, la redacción del artículo 20 del convenio colectivo que queda como sigue:

«Artículo 20. *Remuneración anual para el año 2024.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán una actualización salarial del 3% con efectos del 1 de enero de 2024 respecto de los salarios del 2023, 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 2024, los cuales se recogen en la tabla salarial incluida en el anexo I.

El abono de las cantidades resultantes de la actualización referida anteriormente se realizará desde el 1 de enero de 2024».

Noveno. *Plus de transporte.*

En relación con esta materia, se modifica la redacción del artículo 27 del convenio colectivo que queda como sigue:

«Artículo 27. *Plus de transporte.*

Las personas trabajadoras percibirán en concepto de plus transporte 906,05 euros anuales en 2024».

Décimo. *Normativa general.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 29 del convenio colectivo que queda como sigue:

«Artículo 29. *Normativa general.*

En los aspectos relativos a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación (i) Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, (ii) la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las 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».

Undécimo. *Hijos con discapacidad.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 39 del convenio colectivo que queda como sigue:

«Artículo 39. *Hijos con discapacidad.*

La empresa abonará un plus especial de 2.440,05 euros anuales en doce pagos mensuales de 203,34 euros por mes para el año 2024 con hijos con discapacidad que con ellos convivan, o estén a su cargo».

Duodécimo. *Plus de ayuda de estudios.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 39 del convenio colectivo que queda como sigue:

«Artículo 41. *Plus de ayuda de estudios.*

La empresa abonará, en un sólo pago anual en el mes de septiembre, la cantidad de 275,71 euros para el año 2024 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».

Decimotercero. *Promoción y formación profesional de las personas trabajadoras.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 43 del convenio colectivo que queda como sigue:

«Artículo 43. *Promoción y Formación Profesional de las personas trabajadoras.*

La Empresa, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de las personas trabajadoras de Avis Alquiler 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 2024 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».

Decimocuarto. *Canon de representación.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 53 del convenio colectivo que queda como sigue:

«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 2024.

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 RR. HH 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».

El presente acuerdo de prórroga y modificación, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1.a) del Real Decreto 713/2010, de Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de 28 de mayo de 2010. Expresamente se designa por ambas partes a doña Gema Escolano Ferrer para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Empleo en el plazo de 15 días.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y de ella el presente acuerdo que, una vez leído y encontrado conforme lo firman los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.