

Las propuestas deberán ser presentadas por tres Académicos de número, dos de ellos, al menos, de la misma sección de la vacante, acompañadas por el título de Doctor, currículum vitae del candidato y relación de méritos. Se acompañará una declaración personal de aceptar el cargo, caso de ser elegido.

La presentación se efectuará en la Secretaría de la Real Academia de Doctores, calle San Bernardo, 49, dentro del plazo de treinta días a partir de la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de septiembre de 1998.—El Académico-Secretario general, Guillermo Suárez Fernández.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

23486 RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Avis Alquile un Coche, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Avis Alquile un Coche, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000532), que fue suscrito con fecha 21 de julio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVIS ALQUILE UN COCHE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones laborales de la empresa «Avis Alquile un Coche, Sociedad Anónima», con los trabajadores relacionados en la tabla salarial del artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio, que anula y sustituye a cualquier otro anterior, será de tres años, entrando en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1998, todo ello sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Finalizado el período de vigencia el 31 de diciembre de 2000, este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de tres años, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

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

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

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Dentro de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria, a que se refiere el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por tres representantes legales de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, y tres representantes de la empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por quien les 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:

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

La intervención de la Comisión Paritaria será preceptiva como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la citada Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen durante la vigencia del Convenio Colectivo, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen o nota escrita al respecto.

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

La Comisión Paritaria estará inicialmente constituida por los siguientes señores:

En representación de la empresa:

Doña Esperanza Viola Aristeguieta.

Don Daniel Pertusa Ochoa.

Doña Begoña Alfonso Gómez.

En representación de los trabajadores:

Don Alejandro García Mariscal.

Don Antonio Olías Mena.

Don Carlos I. García Solís.

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

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

CAPÍTULO II

Categorías profesionales y funciones

Artículo 7.

Los trabajadores que presten sus servicios a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, mantendrán el sistema de clasificación que a continuación se establece.

7.1 Personal de Operaciones y Explotación.

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

Tendrá las siguientes funciones:

Alcanzar los presupuestos y objetivos establecidos en producción y gestión de gastos.

Organizar el trabajo de los empleados de la estación, formándolos en los procedimientos y normas de la compañía.

Dirigir y controlar el movimiento de los vehículos e incrementar la utilización de los mismos.

Dirigir y controlar los documentos que se produzcan en la estación u oficina, registros de los mismos, confección de los partes de accidentes, fondos de caja, contratos fuera de fecha, selección de clientes, aplicación de tarifas, uso, manejo y control de pantallas de datos y control del personal adscrito a la oficina.

Controlar las compras de la estación, emitiendo vales de pedido y tratando de obtener las mejores condiciones de los proveedores.

Controlar el programa de mantenimiento de los vehículos, así como su preparación para los alquileres que se produzcan, y de los vehículos usados para su venta.

Mantener un buen ambiente de trabajo.

Mantener un contacto directo con el resto de las oficinas de la empresa.

Mantener y potenciar relaciones con los clientes y principales fuentes de negocio.

Deberán tener permiso de conducir vigente necesario para turismos de, al menos, la clase B1, y realizarán las funciones de los Supervisores de Estación y de los Recepcionistas cuando así lo requiera el servicio.

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

7.1.3 Recepcionista.—Es quien hallándose necesariamente en posesión del permiso de conducir vigente de, al menos, la clase B1, y debiendo prestar sus servicios en cualquiera de las bases o puntos de venta de la empresa, tendrá las siguientes funciones:

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

b) Controlar la flota que entra y sale de la estación.

c) Comprobar y dar curso a todos los formularios que se utilizan diariamente para el alquiler de los vehículos, liquidando los contratos, extendiendo las correspondientes facturas y cobrándolas, en su caso, y llevando la correspondencia.

d) Resolver las quejas del cliente a nivel de mostrador.

e) Controlar los fondos de Caja que le sean asignados en su turno, efectuando los oportunos ingresos bancarios cuando proceda.

f) Conocer y manejar correctamente todo el material informativo que existe en la estación, así como los medios mecanizados de tratamiento de datos e informática de que pueda disponer aquella.

g) Seleccionar cuidadosamente a los clientes que alquilan coches, siguiendo las normas establecidas en la empresa.

h) Comprobar el estado de los vehículos, repostarlos y verificar su documentación, accesorios y repuestos, tanto a la entrega como a la recogida de los mismos.

i) Mantener la imagen de la empresa, usando correctamente el uniforme y atendiendo cortésmente al teléfono.

j) Informar a los clientes, personalmente o por teléfono, de las diferentes modalidades de contratación, tramitando las correspondientes reservas.

k) Tramitar cualesquiera incidencias de avería en carretera, partes de accidente, etc., y demás gestiones encaminadas a resolver el problema que de aquéllos se deriven para el cliente y el vehículo.

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

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

En general, y con la máxima polivalencia, realiza, entre otras, las funciones descritas, por ejemplo, en los artículos 7.1.3, 7.2.4 y 7.3.3.

7.1.5 Ayudante Operaciones/Explotación.—Es aquel trabajador que en un período máximo de dos años se inicia en el conocimiento de la actividad de la compañía, de sus medios informáticos y de los productos, impresos, formularios, tareas administrativas básicas, atención al cliente en el mostrador, etc. Junto con el inicio del conocimiento al primer nivel del coche, su limpieza, lavado, repostado, y toda clase de comprobaciones y de verificaciones, de acuerdo a la normativa de la empresa, y que aparece en el artículo 7.24 del Convenio Colectivo.

Se encuentran en esta categoría los trabajadores/as de nuevo ingreso en la compañía, cuya modalidad de contratación haga que no sea posible su ingreso a través de la categoría Auxiliar Operaciones/Explotación. Será, por lo tanto, la categoría de ingreso para los trabajadores contratados en prácticas, entre otros.

Este trabajador estará en posesión del carné de conducir, al menos, de clase B1.

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

7.1.6 Auxiliar Operaciones/Explotación.—Es aquel trabajador que se inicia, en un período máximo de tres años, en el conocimiento de la actividad de «Avis Alquiler un Coche, Sociedad Anónima», que representa el ciclo formativo estandarizado requerido para el desarrollo óptimo de la actividad, en el conocimiento de los medios informáticos y de los productos, de impresos, formularios, tareas administrativas básicas, atención al cliente en mostrador, etc., junto con el inicio del conocimiento al primer nivel del coche, su limpieza, lavado, repostado, y toda clase de comprobaciones y verificaciones, de acuerdo a la normativa de la empresa, y que aparecen en el artículo 7.2.4 del Convenio Colectivo.

Este trabajador, cumpliendo los requisitos legalmente exigidos, es contratado bajo la modalidad de formación en la compañía, debiendo recibir, aparte de la formación teórica que conlleva esta contratación, un 3 por 100 de formación teórica dentro de la empresa sobre calidad de servicios, trato al cliente, técnicas de venta, etc.

La duración del contrato se regirá por lo establecido en la ley, celebrándose a tiempo completo y procurando que por cada tutor no se sobrepase el número de dos trabajadores en formación. Se dará a conocer a la representación de los trabajadores el certificado emitido por el tutor y por el centro homologado.

Este trabajador deberá estar en posesión del carné de conducir, al menos, de la clase B1, siendo el nivel de formación exigido para acceder a este puesto de trabajo el de BUP.

A los tres años, si permaneciera en plantilla, pasaría a la categoría de Especialista Operaciones/Explotación, percibiendo el salario correspondiente a la nueva categoría.

7.1.7 Vigilante-Guarda.—Tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de la empresa, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias. Estará en posesión del permiso de conducir vigente de, al menos, la clase B1 para realizar, si le fuesen encomendados por la empresa, movimientos y/o traslados de vehículos en o entre sus instalaciones.

7.2 Personal de Talleres.

Este personal deberá estar en posesión del permiso de conducir de, al menos, la clase B1; conducir los vehículos que se le indique y salir a auxiliar en caso de averías en carretera; hacer remolques y manejar la grúa, con la licencia precisa a tal efecto, así como preparar los vehículos adecuadamente para su alquiler, de acuerdo con la normativa de la empresa.

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

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

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

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

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

7.2.4 Ayudante de Taller-Estación.—Son aquellos empleados encargados de someter a una escrupulosa limpieza interior y exterior los vehículos que se les confíen, efectuando en ellos, además del lavado y secado, las operaciones complementarias de revisar los niveles de los vehículos (aceite, agua, batería, líquido de frenos, presión de los neumáticos, etc.), repostar gasolina y verificar las luces, mandos, cerraduras, realizando todas las comprobaciones de que el vehículo se halla en perfecta disposición de ser alquilado, de acuerdo con la normativa de la empresa.

7.2.5 Conductor.—Es aquel que estando provisto de permiso de conducir de clase C-1 y C-2 o superior, se ocupa de la conducción, manejo, limpieza, anotaciones pertinentes a la documentación reglamentaria, revisiones, entretenimiento, pequeñas reparaciones de los vehículos, etc. En caso de avería o siniestro, trasladará el vehículo con los medios adecuados al taller asignado por la empresa.

Se encargará asimismo del traslado de los vehículos de la empresa a los lugares que le sean señalados, bien conduciendo el propio vehículo, o, cuando se trate del traslado de varios vehículos sobre un camión de transporte de automóviles, realizará la carga y descarga de éstos, así como la conducción del camión, todo ello tanto en territorio nacional como en el extranjero.

7.3 Personal Administrativo:

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

7.3.1 Jefe de Negociado.—Es quien, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o Sección, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo a la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinados.

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

7.3.3 Oficial Administrativo de segunda.—Pertenece a esta categoría, aquellos empleados con un grado de conocimiento adecuado para desarrollar sus funciones, así como un grado de decisión y responsabilidad limitados, que realicen con la debida perfección trabajos que no requieran gran iniciativa, tales como cálculos no elementales, estadísticas y control de documentación que exijan una cierta precisión, etc. Quedan específicamente encuadrados dentro de esta categoría los administrativos bilíngües.

7.3.4 Auxiliar Administrativo.—Pertenece a esa categoría aquellos empleados con conocimientos elementales del trabajo a desarrollar, realizan con una responsabilidad muy limitada, trabajos auxiliares sencillos, tales como correspondencia de trámite, archivo, cálculos elementales, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, y otras funciones similares. Se encuadra en esta categoría específicamente, el personal mecánico sin idiomas.

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

7.3.6 Botones.—Es el subalterno, menor de dieciocho años, encargado de realizar labores de reparto y encargos dentro o fuera del local a que esté adscrito.

7.4 Personal de ventas:

7.4.1 Agente de Ventas.—Le corresponde vender y promocionar los servicios de la empresa, informando a su respectivo Supervisor o, en su caso, al Delegado de Zona.

Deberá hallarse en posesión del permiso de conducir de, al menos, la clase B1, y ayudará y colaborará con todo el personal de las oficinas de la zona y del Área de Ventas.

Artículo 8. Trabajos de superior o inferior categoría.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Vacantes, contratación, conversión en contratación indefinida y orden de incorporación y cese de fijos discontinuos

Artículo 9.

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

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

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

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

2. Contratación para obra o servicio determinado.—Con carácter no limitativo se conviene en identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la empresa las siguientes:

a) Las tareas referidas a la elaboración y puesta en ejecución de planes específicos de organización o iniciativas administrativas, informáticas, tec-

nológicas, contables, comerciales promocionales o de prospección de mercado.

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

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

Tour operadores: En estos casos se efectuarán las contrataciones en base a la previsión de negocio en la zona, finalizando la contratación de estos empleados prioritariamente en orden inverso a las fechas de contratación, y siempre en base al volumen real del negocio.

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

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

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

e) Las tareas relacionadas con la puesta a punto de los vehículos nuevos tales como limpieza exterior e interior, colocación de placas de matrícula y, en general, cualesquiera otras de naturaleza similar a las indicadas, necesarias para la puesta en estado disponible de un vehículo por primera vez.

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

La empresa notificará a la representación legal de los trabajadores, previamente a efectuar este tipo de contratación, los acuerdos con las compañías mayoristas, tour operadores, cadenas hoteleras e instituciones feriales, así como los contratos y ceses realizados de acuerdo a la modalidad de contratación por tiempo determinado descrita anteriormente.

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

3. Conversión en contratación indefinida.—Al amparo de lo previsto en las Leyes 63 y 64/1997, la empresa podrá proceder a la conversión de los contratos de trabajo determinados en estas normas, mediante su transformación en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Esta medida se aplicará a las transformaciones efectuadas a partir del 1 de enero de 1998.

Artículo 10. *Orden de incorporación y cese de fijos discontinuos.*

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

Tendrán preferencia para ingresar con contrato de obra o servicio determinado los trabajadores fijos discontinuos de acuerdo al orden de ingreso en cada provincia, excepto en las islas Canarias y en las Baleares, en las que ingresarán por riguroso orden de antigüedad en cada isla.

CAPÍTULO IV

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 11. *Jornada y horario. Modificaciones.*

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

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

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

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

Anualmente será elaborado por la empresa el calendario laboral para el año, comprensivo del horario, turnos y cómputo de horas de trabajo

para cada semana. Dicho calendario será expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo. A salvo de los derechos individuales, la adscripción a los turnos de los trabajadores que prestan sus servicios en esta modalidad, se hará de forma equitativa.

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

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

CAPÍTULO V

Licencias, vacaciones y permisos

Artículo 12. *Licencias retributivas.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho o remuneración, por alguno de los siguientes motivos, y por el tiempo que, para cada uno de ellos, se indica a continuación:

a) Por matrimonio: Quince días naturales. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrá acumular este permiso a las vacaciones anuales.

b) Por matrimonio de hijo: Un día natural.

c) Por enfermedad grave de parientes del trabajador:

i) En primer grado: Tres días naturales.

ii) En segundo grado: Dos días naturales.

d) Por fallecimiento de parientes del trabajador:

i) En primer grado: Cuatro días naturales.

ii) En segundo grado: Dos días naturales.

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

e) Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.

f) Por traslado del domicilio habitual: Dos días hábiles.

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

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

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

Artículo 13. *Vacaciones anuales.*

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 antelación mínima de dos meses a las fechas en principio acordadas, la empresa anunciase al trabajador modificación de las mismas, llegándose a un acuerdo sobre el nuevo plan.

Cuando las vacaciones vayan a tener lugar dentro de los tres primeros meses del año, su planificación deberá haber sido establecida en el mes de diciembre del año precedente.

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

Ningún empleado podrá disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas en que lo hubiera hecho en los dos años anteriores, salvo que se acuerde de otra manera bien al establecer el plan de vacaciones o posteriormente.

Para los años 1998 y 1999 la duración mínima de las vacaciones anuales será de treinta y cuatro días naturales, no computándose dentro de dichos períodos de tiempo, las fiestas de ámbito nacional y local (no domingos) que se hallen comprendidas en dichos períodos.

Para el año 2000, la duración mínima de las vacaciones será de treinta y cinco días naturales, incluidos cuatro fines de semana.

Cuando se acuerde que las vacaciones anuales se disfruten partidas en dos o más períodos, deberán estar incluidos en el conjunto de los treinta y cuatro, o, en su caso, treinta y cinco días naturales, los días de descanso correspondiente a cuatro semanas consecutivas.

Será aumentado en un día el período de vacaciones del trabajador que, durante el año, disfrute catorce días o más de sus vacaciones anuales

entre los días 1 de enero y 31 de mayo (exceptuando la Semana Santa), o de 1 de octubre a 21 de diciembre.

El trabajador que voluntariamente disfrute de la totalidad de un período de vacaciones anuales entre el 1 de enero y el 31 de mayo o el 1 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 70.860 pesetas o disponer de tres días naturales más de vacaciones en cada año. El importe de la bolsa será de 73.163 pesetas y 75.541 pesetas, para 1999 y 2000, respectivamente.

Para los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de las islas Canarias los períodos voluntarios de vacaciones que den lugar a optar entre la bolsa de vacaciones o el disfrute del incremento de vacaciones previsto en el párrafo anterior, se producirá en el período comprendido entre el 1 de mayo al 31 de julio y entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre.

Artículo 14. *Visitas médicas.*

Se considerará tiempo retribuido, el invertido por el trabajador en asistir a la consulta médica, en el ámbito de la Seguridad Social o en consultorio particular, con la obligación de presentar, en cualquiera de los casos, los documentos justificativos de dicha asistencia.

La empresa podrá establecer las medidas de control que considere oportunas para evitar el abuso o el absentismo laboral, informando de las mismas al Comité Intercentros, para que éste colabore en la erradicación de abusos y absentismo.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 15. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia forzosa no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante este período, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Licencias no retribuidas.*

Cualquier trabajador afectado por este Convenio podrá solicitar licencia no retribuida de quince días como mínimo a dos meses de duración máxima, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Que tenga una antigüedad en la empresa, de dos años como mínimo.
- Que se solicite para disfrutarla en temporada baja del centro de trabajo del solicitante, y que las necesidades del servicio permitan su concesión.
- Que no tenga por objeto dedicarla a actividades lucrativas.
- Que el número de trabajadores en licencia sea, como máximo, de dos por distrito, y con el límite de diez trabajadores en licencia en toda la empresa.
- Que no se solicite este tipo de licencia más de una vez por año.
- Que se solicite, al menos, con un mes de antelación a la fecha de su comienzo.
- No se computará a efectos de antigüedad, pagas extraordinarias, vacaciones, etc., el tiempo invertido en las licencias disfrutadas.

La empresa informará al Comité Intercentros de las solicitudes de licencias no retribuidas.

Artículo 17. *Servicio militar o social obligatorio.*

Las mejoras derivadas del presente Convenio habidas durante el período de prestación del servicio militar o del servicio social obligatorio, afectarán al trabajador desde la fecha de su reincorporación al trabajo, una vez finalizado el servicio obligatorio de que se trate. Durante el período de prestación de cualquiera de dichos servicios, la empresa abonará íntegramente a sus trabajadores las gratificaciones extraordinarias de los meses de julio, noviembre y diciembre que se devengue en dicho período.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 18. *Tabla salarial (salario base).*

Se establece la siguiente tabla salarial base, cuyas cuantías se mantendrán en los mismos valores durante toda la vigencia del Convenio.

| | Pesetas |
|--|---------|
| Personal Administrativo: | |
| Jefe de Negociado | 143.184 |
| Oficial de primera | 134.438 |
| Oficial de segunda | 126.340 |
| Auxiliar | 97.184 |
| Ordenanza | 77.748 |
| Botones | 69.650 |
| Personal de Ventas: | |
| Agente de Ventas | 126.340 |
| Personal de Operaciones y Explotación: | |
| Jefe de Estación de segunda | 143.184 |
| Supervisor de Estación | 134.438 |
| Recepcionista | 126.340 |
| Especialista | 126.340 |
| Ayudante Operaciones/Explotación segundo año | 100.000 |
| Ayudante Operaciones/Explotación primer año | 90.000 |
| Auxiliar Operaciones/Explotación tercer año | 90.000 |
| Auxiliar Operaciones/Explotación segundo año | 80.000 |
| Auxiliar Operaciones/Explotación primer año | 75.000 |
| Vigilante, Guarda | 110.142 |
| Personal de Talleres: | |
| Oficial de primera | 142.538 |
| Oficial de segunda | 134.438 |
| Oficial de tercera | 126.340 |
| Ayudante de Taller | 115.002 |
| Conductor | 134.438 |

Artículo 19. *Incremento salarial durante la vigencia del Convenio.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán, con efectos retroactivos al 1 de enero de 1998, un incremento del 3,25 por 100, que se aplicará sobre los conceptos de salario base, plus de idiomas, antigüedad y actividad de su nómina del mes de diciembre de 1997, la cantidad resultante se aplicará inicialmente para alcanzar el plus de idiomas del artículo 23, añadiéndose el resto a actividad.

En 1999 y 2000, el incremento será del 3,25 por 100 y 3,25 por 100, respectivamente, aplicándose sobre los mismos conceptos y en la misma forma que la prevista en el párrafo anterior, salvo en antigüedad, si bien actualizando la base de cálculo de cada año a los importes del mes de diciembre del año anterior, y permaneciendo invariables las tablas salariales.

Artículo 20. *Remuneración anual.*

Se establece que las remuneraciones brutas anuales mínimas, para cada categoría profesional, en jornada completa serán, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, las que resultan de multiplicar los salarios brutos mensuales por quince, puesto que la empresa abona las doce mensualidades ordinarias, más una extraordinaria en cada uno de los meses de julio, noviembre y diciembre.

Para los años 1998 y 1999, las remuneraciones brutas anuales corresponden a una jornada laboral global de mil setecientos sesenta y ocho horas anuales.

Para el 2000 corresponderán a una de mil setecientos sesenta horas anuales.

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

Artículo 21. *Plus personal de actividad.*

A los trabajadores que a 31 de diciembre de 1997 estuviesen percibiendo importes en el concepto de antigüedad, se les transferirá su cuantía a actividad, desapareciendo el concepto de antigüedad.

A 31 de diciembre de 1997, se calculará el tramo de bienio o quinquenio que cada trabajador tenga devengado por antigüedad. El importe resultante, se incrementará con el 3,25 por 100 de subida salarial y se añadirá a actividad con efectos 1 de enero de 1998. A fin de calcular la parte de bienio o quinquenio devengado y no perfeccionado se computará la fracción de mes como mes completo.

Además de la anterior consolidación, durante cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo, los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de 1997, que hubieran iniciado el devengo de un tramo de antigüedad, incorporarán al plus personal de actividad la cantidad prevista en la siguiente tabla, distribuida en quince pagas, en función de los años de antigüedad a tal fecha.

A fin de calcular los años de antigüedad a estos efectos se computarán los años completos, a 31 de diciembre de 1997, despreciándose las fracciones de año.

| Antigüedad a 31/12/1997 | Importe eliminación 98/00 | Incremento actividad anual |
|-------------------------|---------------------------|----------------------------|
| 0 | 48.000 | 16.000 |
| 1 | 180.000 | 60.313 |
| 2 | 290.795 | 96.932 |
| 3 | 280.025 | 93.342 |
| 4 | 269.255 | 89.752 |
| 5 | 258.485 | 86.162 |
| 6 | 247.715 | 82.572 |
| 7 | 236.945 | 78.982 |
| 8 | 226.175 | 75.392 |
| 9 | 215.405 | 71.802 |
| 10 | 204.635 | 68.212 |
| 11 | 193.865 | 64.622 |
| 12 | 183.095 | 61.032 |
| 13 | 172.325 | 57.442 |
| 14 | 161.555 | 53.852 |
| 15 | 150.785 | 50.262 |
| 16 | 140.015 | 46.672 |
| 17 | 129.245 | 43.082 |
| 18 | 118.475 | 39.492 |

| Antigüedad a 31/12/1997 | Importe eliminación 98/00 | Incremento actividad anual |
|-------------------------|---------------------------|----------------------------|
| 19 | 107.705 | 35.902 |
| 20 | 96.935 | 32.312 |
| 21 | 86.165 | 28.722 |
| 22 | 75.395 | 25.132 |
| 23 | 64.625 | 21.542 |
| 24 | 53.855 | 17.952 |
| 25 | 43.085 | 14.362 |
| 26 | 32.315 | 10.772 |
| 27 | 21.545 | 7.182 |
| 28 | 10.775 | 3.592 |

En consecuencia de todo lo anterior, desaparecerá el concepto antigüedad, no produciéndose a partir de 1 de enero de 1998 nuevos devengos por este concepto para todos los trabajadores, ya sean anteriores o de nuevo ingreso.

Artículo 22. *Plus de idiomas.*

Se pagará un importe de 3.850 pesetas por este concepto a los trabajadores a quienes se exija que en el desarrollo de su actividad laboral practiquen, con el adecuado nivel, a juicio de la empresa, el idioma inglés.

Para los años 1999 y 2000 este plus será incrementado en el mismo porcentaje de la subida salarial de cada año.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

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

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

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, de mutuo acuerdo entre trabajadores y empresa, con períodos equivalentes a tiempo de descanso, incrementados en un 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 24. *Horas extraordinarias a partir de las veintidós horas.*

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

Artículo 25. *Trabajo nocturno y trabajo en domingo o festivo.*

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

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

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

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

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

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

Conforme a lo indicado en el artículo 20, 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 con la nómina de julio. Devengo semestral de 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 27. *Plus distancia.*

El plus de distancia otorgado voluntariamente por la empresa a algunos trabajadores para los días en que efectúan su trabajo en aeropuertos o áreas de mantenimiento, será adaptado en su importe hasta cubrir el coste real del transporte público colectivo en la localidad correspondiente.

Para los años 1998, 1999 y 2000, este plus de distancia será adaptado a los precios del citado transporte público.

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

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

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

Artículo 28. *Plus de transporte.*

Todos los trabajadores con jornada laboral completa recibirán por este concepto, la cantidad de 4.226 pesetas por doce mensualidades, y no siendo computables este concepto a efectos de las gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 29. *Dietas.*

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

| | 1998 | | 1999 | | 2000 | |
|-----------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | Nacional | Extranjero | Nacional | Extranjero | Nacional | Extranjero |
| Desayuno | 761 | 2.050 | 786 | 2.117 | 812 | 2.186 |
| Almuerzo | 1.676 | 2.663 | 1.730 | 2.750 | 1.786 | 2.839 |
| Cena | 1.980 | 3.043 | 2.044 | 3.142 | 2.111 | 3.244 |
| Alojamiento ... | 3.804 | 6.088 | 3.928 | 6.286 | 4.056 | 6.490 |

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

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

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 30. *Normativa general.*

Las partes firmantes del Convenio asumen la salud laboral como uno de los objetos fundamentales de preocupación compartida, comprometiéndose a velar no sólo por las condiciones de seguridad en los centros de

trabajo y su adecuación a la normativa en la materia, sino por el seguimiento de las medidas de protección de los empleados. 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 e higiene:

a) Los locales de trabajo tendrán las dimensiones precisas en cuanto a extensión superficial, ubicación y ventilación.

b) Los locales contarán con iluminación natural o estarán dotados de los elementos técnicos necesarios que garanticen la iluminación artificial, evitando puntos de reflejos, rincones oscuros o doble imagen.

c) Los centros de trabajo en que la función a realizar lo precise, estarán dotados de un cuarto de vestuario para uso de los trabajadores, con disposición de banquetas, servicios higiénicos completos y duchas con agua caliente y fría.

d) Los locales estarán dotados de extintores de incendios del tipo más adecuado a los materiales existentes en cada caso. Estarán debidamente señalizados en sitios perfectamente visibles y libres de utilización en caso necesario.

e) En las oficinas y locales de «Avis Alquile un Coche, Sociedad Anónima» se instalarán carteles que recomendarán la abstención de fumar. Asimismo, queda prohibido fumar en aquellos lugares donde exista material inflamable o de fácil combustión.

f) No podrá utilizarse vehículo alguno cuyas condiciones mecánicas no ofrezcan garantías de seguridad.

Tanto la empresa como los trabajadores de todas las categorías se someten expresamente a la normativa de seguridad y salud laboral, así como a cualesquiera disposiciones legales y reglamentarias sobre las materias promulgadas o implementadas por las Cortes Generales o por el Gobierno de la nación en cualquier momento anterior o posterior a la firma del presente Convenio.

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

Artículo 31. *Reconocimiento médico.*

Todos los trabajadores de la empresa se someterán al preceptivo reconocimiento médico anual.

La empresa requerirá al centro médico encargado de efectuar los reconocimientos anuales, para que revise con especial atención la vista de aquellos trabajadores que deban utilizar, de forma habitual y continuada, pantallas de datos para la realización de su trabajo.

Cuando de dicha revisión oftalmológica el centro médico en cuestión recomiende la vigilancia específica de la vista de cualquiera de dichos trabajadores, la empresa contratará, para ello, los servicios de un oftalmólogo titulado, quien realizará las pruebas necesarias para detectar la existencia de posibles lesiones oculares.

Si en el informe emitido por el oftalmólogo se acreditase que las anomalías observadas en el curso de estos exámenes oftalmológicos son atribuibles a la utilización de la pantalla de datos, la empresa contribuirá con el 50 por 100 del coste que pueda ocasionar al trabajador la sustitución o la compra de los cristales correctores o las lentes, según se trate siempre que aquéllos no sean multi o bifocales, fotosensibles o teñidos.

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

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

Artículo 32. *Delegados de prevención.*

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

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

Artículo 33. *Comité de Seguridad y Salud.*

Su composición y funciones se ajustarán al contenido del artículo 38 y concordantes de la Ley 31/1995.

Artículo 34. *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 personal en unos centros y Comités de Salud Laboral en otros), se acuerda por las partes constituir un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que estará integrado: De una parte, y en nombre de los trabajadores, por cuatro miembros designados de entre los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, y los Delegados de prevención que ejerzan sus funciones en los centros donde no se hubiera podido constituir un Comité de Seguridad y Salud; y, de otra, y paritariamente, por los representantes de la empresa, designados por ésta.

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.

Las normas internas de trabajo de dicho órgano regularán el sistema de desplazamiento a cargo de la empresa por el territorio nacional de los miembros del Comité.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 35. *Alquiler de coches a empleados.*

Los empleados, sus cónyuges, hijos o padres que alquilen coches en la empresa disfrutarán de los precios de tarifa especial para empleados, incluido el PAI, conductor adicional, y el TP sólo en el apartado correspondiente a «robo del vehículo», con CDW opcional, incluida la franquicia de furgonetas y coches. Esta tarifa se verá incrementada, cada año de vigencia del Convenio, con el porcentaje de aumento del IPC del año anterior, debiendo la empresa notificar a la representación de los trabajadores la nueva tarifa en la primera reunión de la Comisión paritaria del año.

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

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

Artículo 36. *Asistencia jurídica.*

La empresa proporcionará asistencia jurídica a sus trabajadores, en los casos, circunstancia y condiciones especificados a continuación:

a) Cuando el trabajador de que se trate haya sufrido un accidente:

- i) Dentro de la jornada de trabajo, y,
- ii) conduciendo un vehículo de la empresa en acto de servicio.

b) Cuando, como consecuencia del accidente:

i) El trabajador haya sufrido lesiones permanentes invalidantes o no invalidantes de las catalogadas en el baremo del anexo a la Orden de 15 de abril de 1969 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de mayo), modificado por la Orden de 5 de abril de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 18).

ii) Sea jurídicamente viable la reclamación de daños y perjuicios al tercero que hubiese sido declarado culpable del accidente, por causa de responsabilidad penal y/o civil imputable al mismo.

c) La asistencia jurídica de la empresa al trabajador de que se trate, en los casos y circunstancias antes expresados, tendrá lugar:

- i) Sin cargo alguno para el trabajador.
- ii) Por el Abogado que la empresa designe al efecto.
- iii) Cuando el Abogado designado por la empresa considere que existen posibilidades racionales de que la reclamación del trabajador contra el tercero causante del accidente, es susceptible de prosperar, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes, y la solvencia del tercero en cuestión.

Artículo 37. *Coche disponible en vacaciones.*

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

Tiempo y grupo de disposición durante cada año

| Antigüedad | Tiempo | Grupo |
|-------------------------|---------------------------|-------|
| Cinco años o más | Una semana | A |
| Diez años o más | Una semana mínimo | B |
| Quince años o más | Dos semanas mínimo | C |
| Veinte años o más | Tres semanas mínimo | D |

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

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

El vehículo podrá ser utilizado sólo por el empleado de «Avis Alquiler un Coche, Sociedad Anónima», beneficiario del derecho, quien solicitará de su Jefe inmediato un bono «Fee-I», que incluirá tiempo y kilómetros, CDW, PAI, T. P. sólo en el apartado correspondiente a robo del vehículo y conductor adicional, y que deberá presentar en la oficina donde vaya a efectuar el alquiler.

Al finalizar el alquiler, el empleado devolverá el coche con el depósito de gasolina lleno, como le fue entregado, o, en caso contrario, la reposición necesaria le será cargada con inclusión del IVA correspondiente.

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

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

Artículo 38. *Defunciones.*

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

Artículo 39. *Hijos minusválidos.*

En 1998 la empresa abonará un plus especial de 18.435 pesetas por mes para aquellos trabajadores, en jornada laboral completa, con hijos minusválidos que con ellos convivan.

Para los años 1999 y 2000 este plus será incrementado en el mismo porcentaje de la subida salarial.

Artículo 40. *Incapacidad temporal.*

La empresa a aquellos trabajadores que, transcurrido el período de prueba, tengan derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, les abonará el 100 por 100 de su salario real, durante la situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente.

Artículo 41. *Jubilación voluntaria anticipada.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, con antigüedad de, al menos, veinticinco años de trabajo en la empresa, que deseen jubilarse anticipadamente, percibirán de ésta, por una sola vez, si se jubilaran al cumplir la edad de:

- Sesenta años: Doce mensualidades íntegras.
- Sesenta y un años: Diez mensualidades íntegras.
- Sesenta y dos años: Ocho mensualidades íntegras.
- Sesenta y tres años: Seis mensualidades íntegras.
- Sesenta y cuatro 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 treinta días siguientes a la fecha del cumpleaños del trabajador solicitante. Si la fecha efectiva de cese resultase posterior al término del mencionado de treinta días, la cantidad a percibir sería la correspondiente a la edad que cumpla el trabajador en el cumpleaños inmediato siguiente.

Artículo 42. *Plus de ayuda de estudios.*

La empresa abonará, en un solo pago anual en el mes de septiembre a todos los trabajadores con jornada laboral completa, la cantidad de 24.991

pesetas para 1998 por cada hijo menor de dieciocho años que figure en el Libro de Familia del trabajador.

El devengo de esta ayuda se produce del 1 de enero al 31 de diciembre, prorrateándose por meses en el supuesto de cumplimiento de la edad de dieciocho años.

En 1999 y 2000, la citada cantidad se revisará en el mismo porcentaje que el aplicado para el incremento salarial de cada año.

Artículo 43. *Préstamos a empleados.*

La empresa, a petición del trabajador podrá conceder un préstamo sin interés y por importe equivalente, como máximo al salario bruto correspondiente a tres mensualidades, siempre que concurran las siguientes condiciones:

a) Que el importe del préstamo sea destinado a cualquiera de los siguientes fines:

i) Aportación inicial en la adquisición de vivienda, en la que vaya a residir habitualmente.

ii) Pago de la fianza para el alquiler de la vivienda, que haya de habitar permanentemente.

iii) Adquisición de un vehículo, de los que la empresa ponga a la venta, a condición de que el que posea el trabajador deba ser sustituido por siniestro total, o que el trabajador acceda por primera vez a la propiedad de un automóvil. El número de préstamos a conceder para estos fines no podrá exceder, en ningún caso, de 10 préstamos por año.

iv) Gastos originados por enfermedad grave del trabajador o, en su caso, de su cónyuge, hijos o padres.

b) Que el hecho causante de la petición del préstamo se haya producido con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, y sea debida y previamente justificado por el trabajador, a satisfacción de la empresa.

c) Que el trabajador solicitante se comprometa expresamente en su solicitud, firmada igualmente de conformidad por su cónyuge, a reembolsar el importe del préstamo recibido dentro del plazo máximo de un año, y en doce mensualidades de igual importe, autorizando a la empresa a detraer del importe de sus recibos de salarios el de las amortizaciones mensuales del préstamo, hasta su total cancelación, o el importe total pendiente de reembolso en caso de cesar en el servicio de la empresa por cualquier causa.

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

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

Artículo 44. *Promoción y formación profesional del trabajador.*

La Dirección de la empresa, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de los trabajadores de «Avis Alquiler un Coche, Sociedad Anónima», independientemente de los programas específicos de formación de la empresa, colaborará con aquellas propuestas e iniciativas que, elaboradas por el Comité Intercentros, puedan obtener el apoyo y financiación de las autoridades laborales competentes.

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal fuere el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del oportuno permiso no retribuido para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, previo aviso y justificación, con reserva del puesto de trabajo.

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

i) Facilitar los permisos necesarios para que los trabajadores puedan asistir a cursos de mecánica y electricidad del automóvil, organizados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estos permisos no serán retribuidos.

ii) Pagar los derechos de expedición del certificado de Graduado Escolar a aquellos trabajadores que, no hallándose en posesión del mismo, decidieran presentarse a los correspondientes exámenes para su obtención.

La dotación en 1998 de la bolsa de formación para efectuar cursos de: Inglés, francés, Informática, Contabilidad y Seguridad y Salud Laboral, se establece en 7.143.129 pesetas. En 1999 y 2000 la dotación de la bolsa

será 7.375.280 y 7.614.977 pesetas, respectivamente. 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 Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores entienden que, como regla general, toda persona, para mantener su productividad y competitividad dentro de la compañía, tiene que reciclarse y actualizarse profesionalmente, lo que conduce a la importancia de la formación profesional, siendo indiferente, de entrada, la tarea a desarrollar.

Artículo 45. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

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

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

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

Artículo 46. *Seguro de vida.*

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

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

Artículo 47. *Seguro de accidentes.*

En caso de fallecimiento de un trabajador por accidente, los beneficiarios tendrán derecho a percibir el importe correspondiente a dos anualidades del salario bruto garantizado del trabajador asegurado, con un mínimo de 3.500.000 pesetas.

Si como consecuencia del accidente de trabajo se derivase la situación de invalidez total del trabajador, éste tendría derecho a percibir el importe correspondiente a dos anualidades del salario bruto anual garantizado, con un mínimo de 4.000.000 de pesetas.

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

Artículo 48. *Venta de coches a empleados.*

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

CAPÍTULO X

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

Artículo 50. *Crédito de horas de representación.*

De conformidad con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el crédito de horas retribuidas para el

ejercicio de sus funciones de representación de que disfrutará cada uno de los miembros de los Comités de empresa o Delegados de personal, será el que legalmente corresponda.

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

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

Artículo 51. *Comité Intercentros y Delegado sindical.*

La empresa reconoce la existencia de un Comité Intercentros, compuesto por un máximo de 13 miembros, como único órgano de representación para todos los trabajadores de la empresa.

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

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

A los sindicatos más representativos que tengan presencia en el Comité Intercentros y reúnan las condiciones determinadas en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aunque no existe ningún centro de trabajo en «Avis Alquile un Coche, Sociedad Anónima», con más de 250 trabajadores, la empresa les reconoce que un Delegado sindical para toda la empresa goce de las garantías previstas en el citado artículo.

Artículo 52. *Permisos no retribuidos.*

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

Artículo 53. *Canon de representación.*

Para atender económicamente la gestión de los representantes de los trabajadores, el personal afectado por este Convenio que lo desee podrá contribuir con la cantidad anual de 3.500 pesetas en 1998, 1999 y 2000, destinadas específicamente a tal fin.

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

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

Artículo 54. *Contratación y 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 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Además de la información contemplada en el párrafo anterior, la empresa notificará al Comité Intercentros de la celebración de los contratos de duración determinada, 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 los trabajadores que llevan a cabo su actividad frente a los clientes (mostradores) como los que realizan su trabajo en talleres y garajes (mecánicos y ayudantes de taller) vistan de forma obligada los uniformes característicos de las empresas del grupo «Avis Alquile un Coche, Sociedad Anónima» en todos los países, la empresa les facilitará, sin cargo alguno, las distintas prendas que, según la climatología del lugar, pueden integrar aquellos uniformes, entre las que se detallan a continuación:

a) Para el personal de mostrador:

Empleados:

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

Empleadas:

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

b) Para el personal de talleres:

Mecánicos y chapistas:

Monos de trabajo.
Anorak rojo.

Ayudantes de Taller:

Pantalón gris.
Camisa roja.
Jersey rojo.
Anorak rojo.

La limpieza de las prendas que precisen un tratamiento especial (chaquetas, faldas y anorak) será encargada y pagada por el empleado de que se trate a la tintorería; el precio de la limpieza será repuesto por la empresa al empleado contra entrega del correspondiente recibo-justificativo del pago.

La empresa podrá introducir cuantas variaciones o reformas considere necesaria en cualquiera de las prendas que integran los uniformes antes descritos, o en la composición de éstos, debiendo ponerlas en conocimiento del Comité Intercentros a efectos meramente informativos.

Los representantes de los trabajadores sólo podrán oponerse a la introducción de dichas variaciones o reformas cuando acrediten, mediante certificación expedida por la autoridad competente, que su adopción es susceptible de afectar a la seguridad o la higiene de los trabajadores.

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

La empresa proporcionará al personal de talleres (mecánicos, chapistas, electricistas y ayudantes 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 la ropa mencionada en el artículo anterior, de acuerdo con las directrices siguientes:

1. Recibirán dos juegos de ropa (excluido anorak) por temporada.
2. La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:

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

b) Ajustarán bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.

c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas, y cuando sean largas, ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico.

d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.

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

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

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

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 57. Principios de ordenación.

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

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

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 58. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

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

c) La no comunicación con antelación previa debida a 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 impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

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.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez o la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y n) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el 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.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. 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 única.

Se establece una Comisión Paritaria para los planes anuales de formación a presentar en la FORCEM.

La Comisión Paritaria estará inicialmente constituida por:

En representación de la empresa:

Doña Esperanza Viola Aristeguieta.
Don Ramón Linares Imer.
Doña Begoña Alfonso Gómez.

En representación de los trabajadores:

Don Alejandro García Mariscal.
Don Antonio Olías Mena.
Doña M. Gloria Pérez Díaz.

Disposición final primera.

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

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

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

Disposición final segunda.

Se excluye de los efectos retroactivos los contenidos de aquellos artículos que tienen prevista una vigencia distinta de la del 1 de enero de 1998.

23487

ORDEN de 18 de septiembre de 1998 por la que se establecen los criterios de gestión y justificación de las subvenciones cuya distribución territorial fue establecida en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 28 de julio de 1998 («Boletín Oficial del Estado» del 31; y corrección de errores de 29 de agosto), por la que se daba publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros, de 24 de julio de 1998, sobre dotaciones complementarias del Plan Nacional para el Empleo.

El artículo 153 de la Ley General Presupuestaria, cuyo texto refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, y modificado por Ley 13/1996, de 30 de diciembre, establece que la conferencia sectorial correspondiente acordará los criterios objetivos de distribución de los créditos destinados al cumplimiento de planes y programas conjuntos referidos a competencias de las Comunidades Autónomas, y que los compromisos financieros resultantes serán formalizados mediante Acuerdo de Consejo de Ministros.

En la Conferencia Sectorial para Asuntos Laborales, celebrada en Sitges, el 31 de marzo de 1998, se acordaron los criterios de distribución respecto a los fondos destinados a acciones complementarias del Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España para 1998, estableciendo su aplicación para cada uno de los programas que ampara la concesión de subvenciones públicas del Instituto Nacional de Empleo.

Por Acuerdo de Consejo de Ministros, de 2 de abril de 1998, se aprueba el Plan de Acción para el Empleo, y en el que se incorpora un incremento adicional para el ejercicio económico de 1998 para actuaciones complementarias de empleabilidad por un importe de 35.000.000.000 de pesetas.

El 29 de junio de 1998 se aprueba por el Ministro de Economía y Hacienda expediente de modificación presupuestaria del capítulo IV del Presupuesto de Gastos del INEM, para financiar el aumento de actuaciones complementarias de empleabilidad del Plan Nacional de Acción para el Empleo para 1998.

La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 28 de julio de 1998, establece la distribución territorial del incremento adicional para dotación de actuaciones complementarias del Plan de Acción para el Empleo para el ejercicio económico de 1998 de las subvenciones correspondiente a Programas de Apoyo a la Creación de Empleo, al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y al Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios del Instituto Nacional de Empleo, así como los criterios de distribución de fondos a cada uno de los programas aprobados por la Conferencia Sectorial para Asuntos Laborales, celebrada el 31 de marzo de 1998, siendo necesario establecer los criterios de gestión y justificación.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1.

De conformidad con lo establecido en la regla octava del artículo 153 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, finalizado el ejercicio económico, las Comunidades Autónomas deberán remitir a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un estado comprensivo de las obligaciones reconocidas y los pagos realizados, hasta el cierre del ejercicio económico, por las subvenciones gestionadas.

Los documentos justificativos, firmados por el titular del centro directivo que gestione la subvención o subvenciones y adherados por el Interventor, se ajustarán al modelo que aparece como anexo I. Dichos documentos justificativos deberán acompañarse de los soportes informativos que se determinen en la resolución correspondiente.

Los remanentes de fondos resultantes al finalizar cada ejercicio que se encuentren en poder de las Comunidades Autónomas seguirán manteniendo el destino específico para el que fueron transferidos y se utilizarán en el siguiente ejercicio, como situación de tesorería en el origen, para la concesión de nuevas subvenciones, tal y como establece la regla séptima del artículo 153 de la Ley General Presupuestaria.

Con objeto de su posible inclusión en las solicitudes de pago al Fondo Social Europeo, según lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 1492/1987, de 25 de noviembre, las Comunidades Autónomas facilitarán al Instituto Nacional de Empleo, respecto a los programas cuya gestión tenía encomendada antes de la transferencia, los datos y justificantes que se determinan en las resoluciones correspondientes en los plazos que asimismo se establezcan en las mismas.

Artículo 2.

Al objeto de adecuar las certificaciones de ejecución de las acciones de Formación Profesional Ocupacional del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, cuya participación se prolongue excepcionalmente durante los ejercicios económicos, a las correspondientes justificaciones al Fondo Social Europeo, así como para deducir la cuantía destinada a subvencionar a los centros colaboradores del INEM por el concepto de gasto de difícil justificación (hasta el 10 por 100), los responsables de la gestión transferida en las Comunidades Autónomas deberán remitir al INEM, debidamente cumplimentados y antes del 30 de abril de 1999, los anexos II, III y IV que aparecen en esta Orden.

Disposición transitoria.

Lo dispuesto en la presente Orden será de aplicación con carácter retroactivo a la distribución territorial para el ejercicio económico de 1998 de las subvenciones correspondientes a programas de apoyo a la creación de empleo, al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y al Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios del Instituto Nacional de Empleo, destinadas a acciones complementarias del Plan Nacional de Acción para el Empleo, publicado por Orden de 28 de julio de 1998 («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Disposición final. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de septiembre de 1998.