

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**4488** *Resolución de 9 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Avis Alquile un Coche, SA.*

Visto el texto de los acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de la empresa Avis Alquile un Coche, SA. (código de convenio núm. 90000532011982), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de prórroga y modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 9 de marzo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Y LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA AVIS ALQUILE UN COCHE S.A.**

En Madrid, a 10 de diciembre de 2021, se reúnen los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Empresa que se relacionan a continuación, que son miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa Avis Alquile un Coche, S.A., reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 87.1 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando la actual situación de la Empresa y los retos que se plantean para el futuro, ambas partes coinciden en que, para la consecución de los mismos, la fórmula más adecuada es la de prorrogar el vigente Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 2022, así como proceder a la modificación de los artículos que resulte necesario para implementar dicha prórroga.

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

Por la Dirección de la Empresa:

- Doña Gema Escolano Ferrer.
- Don Ricardo E. Botet Rebollo.

Por los Trabajadores («RT»):

- Don Juan Carlos Martín Gómez (UGT).
- Don Ramón García Trigueros (UGT).
- Don Mauro García Martínez (UGT).
- Don Elías Enrique Ballespín López (UGT).
- Don Damián Jiménez Ocaña (UGT).
- Don Sergio Márquez Hernáiz (CCOO).
- Doña Cristina Gómez Milán (SOMOS).

Asisten don Daniel Cifuentes Mateos y Don Miguel Ángel Almansa García como asesores de la Empresa.

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

Primero. *Comisión Negociadora.*

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

Segundo. *Prórroga del Convenio Colectivo de la Empresa Avis Alquile un Coche, S.A.*

Ambas partes acuerdan prorrogar el Convenio Colectivo actual, denominado Convenio Colectivo de la empresa Avis Alquile un Coche, S.A. aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo, de 19 de noviembre de 2013 (código de Convenio núm. 90000532011982), durante un año, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

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

«Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de 9 años. En consecuencia, y una vez se publique en el «Boletín Oficial del Estado» se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2022, con excepción de aquellas materias para las que se establezca la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine.

Finalizado el período de vigencia el 31 de diciembre de 2022, este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

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

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

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

Tercero. *Jornada.*

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

«Artículo 15. *Jornada y Horario - modificaciones.*

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

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de (i) 1.744 horas para el año 2013, (ii) 1.760 horas para el año 2014, (iii) 1.776 horas para los años 2015, 2016 y 2017, (iv) 1.768 horas para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 y (v) 1.760 horas para 2022 respetando en todo caso los descansos semanales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Anualmente será elaborado por la Empresa el calendario laboral para el año, comprensivo del horario, turnos y cómputo de horas de trabajo para cada semana. Dicho calendario será expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo. A salvo de los derechos individuales, la adscripción a los turnos de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en esta modalidad, se hará de forma equitativa.

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

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

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

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

Cuarto. *Licencias retribuidas.*

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

«Artículo 16. *Licencias retribuidas.*

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

a) Por matrimonio: 15 días naturales. Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrá acumular este Permiso a las vacaciones anuales. Asimismo,

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

b) Por matrimonio de hijo: Un día natural.

c) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes del trabajador:

i. en primer grado: 3 días naturales.

ii. en segundo grado: 2 días naturales.

d) Por fallecimiento de parientes del trabajador:

i. en primer grado: 4 días naturales.

ii. en segundo grado: 2 días naturales.

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

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

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

g) Dos días denominados «de libre disposición» sin justificación, pudiendo acumularse estos dos días con el período o períodos de vacaciones. Los días a que hace referencia este apartado tendrán idéntico tratamiento a las vacaciones.

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

h) Certificado de discapacidad: 1 día, previo aviso y posterior justificación, para tramitar el certificado de discapacidad propia o de un familiar a cargo hasta el segundo grado.

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

j) Concurrir a exámenes: el trabajador tendrá derecho a una licencia máxima de 8 horas anuales para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional. La solicitud debe ser comunicada con un mínimo de 5 días, con la obligación de aportar un certificado de asistencia al examen de que se trate. En caso de que no se cumpla el referido preaviso, la Empresa podrá denegar la concesión de la licencia retribuida, sin perjuicio de la posibilidad para el trabajador de solicitar un permiso no retribuido al efecto, de acuerdo con lo recogido en el art. 23.1 del Estatuto de los Trabajadores y 45 del Convenio Colectivo.

k) 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. El trabajador deberá avisar con una antelación de 5 días, salvo que la referida cita médica se produzca con una antelación inferior a dichos 5 días y ello se acredite fehacientemente. En caso de que el trabajador no cumpla el referido preaviso, la Empresa podrá denegar la concesión de la licencia retribuida, según las circunstancias concurrentes y las necesidades organizativas.

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

l) Asimismo y de acuerdo con lo establecido en el Plan de Igualdad, el trabajador tendrá hasta 8 horas anuales sin pérdida de remuneración para asistir a consultas médicas acompañando a un hijo menor de 8 años, familiares de primer grado, o bien a familiares discapacitados hasta segundo grado. Siendo obligatorio aportar certificado y debiendo avisar el trabajador con una antelación de 5 días, salvo que la referida cita médica se produzca con una antelación inferior a dichos 5 días y ello se acredite fehacientemente. En caso de que el trabajador no cumpla el referido preaviso, la Empresa podrá denegar la concesión de la licencia retribuida, según las circunstancias concurrentes y las necesidades organizativas.

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

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

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

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

#### Quinto. *Vacaciones anuales.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 17 del Convenio Colectivo que queda como sigue:

#### «Artículo 17. *Vacaciones anuales.*

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones de (i) 37 días naturales en 2013, (ii) 35 días naturales en 2014, (iii) 33 días naturales en 2015, 2016 y 2017, (iv) 34 días naturales en 2018, 2019, 2020 y 2021.

Para el año 2022, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un periodo anual de treinta y cinco días (35) naturales de vacaciones.

Para el disfrute de las vacaciones, se aplicarán las siguientes reglas:

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

(ii) La quinta semana de vacaciones se disfrutará por los trabajadores de lunes a viernes, no coincidiendo en ningún caso con el descanso semanal del trabajador. Por tanto, durante la quinta semana de vacaciones se computarán únicamente 5 días naturales de vacaciones. Lo anterior, sujeto a otra distribución cuando por circunstancias especiales así se acuerde entre la Empresa y el Trabajador.

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

En cualquier caso, el disfrute de las vacaciones no implicará una reducción de la jornada anual, la cual asciende, de acuerdo con el art. 15 del Convenio, a 1.760 horas (o a la parte proporcional para trabajadores a tiempo parcial).

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

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

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

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

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

#### Sexto. *Revisión salarial para el año 2022.*

Se aprueba por ambas partes un incremento salarial del 2,25 % sobre los conceptos salariales del convenio correspondiente a cada Puesto tipo.

En consecuencia, se acuerda incluir el artículo 21 septies del Convenio Colectivo de la siguiente forma:

«Artículo 21 septies. *Revisión salarial para el año 2022.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán un incremento salarial del 2,25 % con efecto del 1 de enero de 2022, que se aplicará en todos los conceptos salariales. Para los Puestos Tipo de Operador de Traslados y Operador de mantenimiento y preparación su salario base anual (15 pagas) será equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

El abono de las cantidades resultantes de la actualización referida anteriormente se realizará desde el 1 de enero de 2022.»

#### Séptimo. *Alquiler de coches a empleados.*

En relación con esta materia, se modifica la redacción del artículo 36 del Convenio Colectivo que queda como sigue:

«Los trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses, sus cónyuges, parejas de hecho registradas, hijos, padres y hermanos que alquilen coches en la



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

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

Octavo. *Asistencia jurídica.*

En relación con esta materia, se acuerda modificar la redacción del artículo 37 del Convenio Colectivo que queda como sigue:

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

- a) Cuando el trabajador de que se trate haya sufrido un accidente:
  - i) Dentro de la jornada de trabajo, y,
  - ii) Conduciendo un vehículo de la empresa en acto de servicio.
- b) Cuando, como consecuencia del accidente:
  - i) El trabajador haya sufrido lesiones permanentes invalidantes o no invalidantes de las catalogadas en el o los baremos vigente(s) en cada momento,
  - ii) Sea jurídicamente viable la reclamación de daños y perjuicios al tercero que hubiese sido declarado culpable del accidente, por causa de responsabilidad penal y/o civil imputable al mismo.
- c) Cuando el trabajador de que se trate haya sufrido una agresión física (independientemente de quien sea el agresor), dentro de la jornada de trabajo.
- d) La asistencia jurídica de la empresa al trabajador de que se trate, en los casos y circunstancias arriba expresadas, tendrá lugar:
  - i) Sin cargo alguno para el trabajador.
  - ii) Por el Abogado que la Empresa designe al efecto.
  - iii) Cuando el Abogado designado por la empresa considere que existen posibilidades racionales de que la reclamación del trabajador contra el tercero causante del accidente, es susceptible de prosperar, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes, y la solvencia del tercero en cuestión.»

Noveno. *Coche disponible en vacaciones.*

En relación con esta materia, se acuerda eliminar el P.A.I., motivo por el cual la redacción del artículo 39 del Convenio Colectivo que queda como sigue:

«Todos los trabajadores con antigüedad superior a 3 años al servicio de la empresa tendrán derecho personal e intransferible a disponer en España, cada

año, de un coche de la empresa, durante sus vacaciones, o en los casos de avería del vehículo propio, por el tiempo correspondiente a su antigüedad, en la siguiente forma:

*Tiempo y grupo de disposición durante cada año*

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

El tiempo de disposición superior a una semana podrá dividirse por semanas completas a instancias del trabajador. La solicitud del coche deberá ser efectuada por el trabajador a través de su Jefe inmediato, quien lo hará saber al Área de RRHH con antelación mínima de dos semanas. El vehículo podrá ser utilizado sólo por el empleado de «Avis Alquile un Coche, S.A.» beneficiario del derecho, quien solicitará de su Jefe inmediato un bono «Free-I», que incluirá tiempo y kilómetros, S.C.D.W., 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. Los trabajadores disfrutarán, de manera gratuita, los productos LI, RSN y Wifi. Al finalizar el alquiler, el empleado devolverá el coche con el depósito de combustible lleno, como le fue entregado, o, en caso contrario, la reposición necesaria le será cargada con inclusión del IVA, correspondiente. Los trabajadores que disfruten la ampliación de vacaciones conforme a lo establecido en el artículo 17, podrán ampliar el tiempo de disposición a que se refiere este artículo en tres días más. Los trabajadores con una antigüedad en la empresa igual o superior a un año a los que por aplicación del presente artículo no les correspondiera tiempo de disposición de vehículo en vacaciones, tendrán derecho al mismo por un período de tres días, siempre que hubieran accedido a la ampliación de vacaciones de conformidad con lo previsto en el artículo 17.»

Décimo. *Ayuda prótesis auditivas/ofthalmológicas.*

En relación con esta materia, se acuerda ampliar el importe de la ayuda en concepto de prótesis auditivas/ofthalmológicas, por lo que se modifica la redacción del artículo 50 del Convenio Colectivo que queda como sigue:

«La empresa dará una ayuda de 50 euros anuales para la adquisición de prótesis auditivas/ofthalmológicas, previa acreditación del gasto. Desde el 1 de enero de 2018 dicha ayuda será de 60 euros anuales. Desde el 1 de enero de 2022 dicha ayuda será de 70 euros anuales. Esta ayuda no será otorgada en los años que sea de aplicación lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 32.»



Undécimo. *Venta de coches a personas trabajadoras.*

En relación con esta materia, se acuerda dejar sin efecto la anterior redacción del artículo 49, que será sustituida por la siguiente:

«Artículo 49. *Venta de coches a las personas trabajadoras.*

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

Cuando existan vehículos que presenten mayores dificultades a la hora de venderlos, la Empresa podrá mejorar las condiciones de venta para la adquisición del vehículo por una persona trabajadora. A este efecto y para facilitar el conocimiento de dichos vehículos, la Empresa con carácter trimestral facilitará a toda la plantilla una lista cerrada de los 20 vehículos que cumplan con estas características.»

Duodécimo. *Bolsa de Formación.*

Se acuerda dotar la bolsa de formación durante 2022 con los mismos importes que en los años anteriores, y aumentando el límite máximo individual. Así, la nueva redacción del artículo 45 del Convenio Colectivo pasa a ser la siguiente:

«Artículo 45. *Promoción y Formación Profesional de las personas trabajadoras.*

La Empresa, en orden a un adecuado acceso a los planes de formación por parte de las personas trabajadoras de Avis Alquiler un Coche, S.A., independientemente de los programas específicos de formación de la Empresa, colaborará con aquellas propuestas e iniciativas que, elaboradas por el Comité Intercentros, puedan obtener el apoyo y financiación de las Autoridades laborales competentes.

El trabajador tendrá derecho:

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

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

La Empresa, atendiendo, en cada caso, las circunstancias concurrentes y las posibilidades y exigencias del servicio, podrá:

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

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

La dotación en los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021 de la bolsa de formación para efectuar cursos será de: 64.531,26 euros, con un máximo de formación por empleado/año de 1.566,99 euros anualmente.

La dotación en el año 2022 de la bolsa de formación para efectuar cursos será de 64.531,26 euros, con un máximo de formación por empleado/año de 1.700 euros anualmente.

La formación irá dirigida a Inglés, Francés, Alemán, Informática, Contabilidad General, así como la referida a Regímenes fiscales y nóminas y seguros sociales, así como seguridad y salud laboral y titulaciones universitarias o de formación profesional. En el caso de que existiera remanente un año se acumulará al siguiente. Las condiciones de acceso a los beneficios del plan serán establecidas por la comisión paritaria.

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

#### Decimotercero. *Registro.*

El presente acuerdo de prórroga y modificación, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1 a) del Real Decreto 713/2010, de Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de 28 de mayo de 2010.

Expresamente se designa por ambas partes a doña Gema Escolano Ferrer para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Empleo en el plazo de quince días.

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