

ANEXO III
TABLA ANTIGÜEDAD
IMPORTES BRUTOS POR PAGA

CATEGORIAS	BIENIO	QUINQUENIO
Titulado Superior	1.463	6.926
Titulado Medio	1.211	6.422
Jefe 1ª	3.072	6.144
Jefe Area)		
Encargado)		
Delineante)		
Programador)		
Of. Admvo.)	1.790	5.580
Topógrafo)		
Ayudante O.P.)		
Coord. Comun 1ª)		
Almacenero 1ª)		
Of. 1ª Oficio)		
Of. 2ª Oficio)		
Of. Control Peaje)		
Operador)		
Coord. Comunicac.)		
Calificador)	1.723	5.446
Auxil. Advo.)		
Ayta. Oficio)		
C. Peaje)		
Almacenero)		
P. O.)		

29531 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 545/89, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por doña Marina Alameda Moreno y otros, funcionarios de la Seguridad Social, destinados en los Servicios Centrales del Instituto Nacional de los Servicios Centrales, el recurso contencioso-administrativo número 545/89, contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 4 de diciembre de 1987.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 28 de noviembre de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

29532 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.134/89, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Sexta) se ha interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Isacio Calleja García, en nombre y representación de don Horacio Calvo Tierno y otros, funcionarios de la Seguridad Social, el recurso contencioso-administrativo número 1.134/89, sobre solicitud de reconocimiento de antigüedad como funcionarios del Cuerpo Administrativo de la Seguridad Social desde 1 de abril de 1983.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 28 de noviembre de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

29533 RESOLUCION de 30 de noviembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Europcar IB, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Europcar IB, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de junio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 30 de noviembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro Lopez.

CONVENIO COLECTIVO EUROPCAR IB, S. A.
AÑO 1989/1990

CAPITULO I

ARTICULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros que se hallen en todo el territorio nacional, entendiéndose por tales, cualquier localidad, aeropuerto, garage, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar a que se extienda la actividad de la empresa.

ARTICULO 2º.- AMBITO PERSONAL

Afecta el presente convenio a todos los trabajadores en plantilla cuyas características y categorías se relacionan en el artículo veintisiete.

Si por cualquier circunstancia fuese contratado un trabajador cuyas funciones no estuvieran recogidas en dicho artículo, se reunirá de inmediato una comisión paritaria compuesta por la comisión negociadora.

Los trabajadores que hayan sido contratados temporalmente por la empresa, tendrán preferencia, desde la entrada en vigor del presente convenio a ocupar un puesto de trabajo, ya sea temporal o fijo en plantilla en la misma, cuando se produzcan nuevas contrataciones.

La empresa se compromete a no sustituir trabajadores eventuales ya acogidos a convenio por otro de nueva incorporación, una vez superado el periodo de prueba de tres meses.

ARTICULO 3º.- AMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será de dos años en su aspecto económico, permaneciendo su carácter anual en el aspecto social; comenzando su vigencia el 1

de enero de 1.989 y finalizando el 31 de diciembre de 1.990, prorrogándose tácitamente por periodos anuales, si no existiese denuncia previa del mismo por alguna de las partes, cuya denuncia, de existir, habrá de realizarse por escrito, con antelación al 30 de noviembre de 1990, o con anterioridad a un mes de terminación de la prórroga bianual, que en su caso se hubiera producido.

CAPÍTULO SEGUNDO

ARTICULO 4º.- CONTRATO Y FINIQUITOS

El comité de empresa conocerá los diversos modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa para la contratación de los empleados.

Para poder revisar suficientemente su contenido, los trabajadores podrán solicitar a la empresa, la entrega del documento de finiquito que, eventualmente vayan a firmar con una antelación de cinco días naturales respecto a la fecha de percepción.

El recibo de finiquito siempre a requerimiento del trabajador, será revisado y firmado por un representante de los trabajadores.

ARTICULO 5º.- VACANTES

En el caso de producirse una vacante, la dirección de personal comunicará a los trabajadores a través de una reunión, o a través del tablón de anuncios, las condiciones exigidas para su cobertura, notificándose asimismo al comité de empresa.

Los trabajadores de la empresa que reúnan las condiciones exigidas por la misma mediante las pruebas que ésta determine, tendrán preferencia de primer grado para ocupar las vacantes que en las categorías similares o superiores se hayan producido. Tendrá preferencia de segundo grado el personal en situación de excedencia, y de tercer grado el personal eventual.

Tanto para la determinación de tales pruebas, así como para su realización y corrección estarán presentes los representantes legales de los trabajadores que el comité de empresa elija.

ARTICULO 6º.- PROMOCION DE TRABAJADORES

La dirección de personal colaborará con el comité de empresa en las cuestiones pertinentes, ante los centros académicos correspondientes, a fin de facilitar el acceso a estudios, tanto de idiomas como de otras materias, del personal afectado por este convenio, al objeto de que el mismo pudiera beneficiarse de las bonificaciones a que hubiere lugar.

El departamento de formación se compromete a bonificar en la cuantía de 5.000 ptas., los cursos de inglés, francés y alemán; así como cursos de informática, marketing y mecánica, con libre elección del centro por parte del trabajador.

Será exigible una asistencia mínima a clases del 80%. El máximo de horas semanales será de cinco, las cuales se impartirán fuera del horario de trabajo.

ARTICULO 7º.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la Antigüedad de su vigencia, y a la readmisión automática.

Tendrá la consideración de excedencia forzosa tanto la concedida por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, por un periodo de tres años.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año, y no mayor de cinco.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador, si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

ARTICULO 8º.- ASCENSOS

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa, o en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando desempeñen funciones de categoría superior, desde el primer momento, el trabajador tendrá derecho a la diferencia de retribución entre la categoría asignada y la de función que efectivamente realice.

Los representantes de los trabajadores serán informados por la dirección de la empresa de los ascensos que se efectúen.

CAPITULO TERCERO

ARTICULO 9º.- JORNADA LABORAL.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales.

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.

Cualquier modificación sustancial de la jornada de trabajo u horario con respecto a los actuales establecidos, será propuesta por la empresa a los representantes legales de los trabajadores, como requisito previo al trámite de aprobación de tal modificación por la autoridad laboral.

ARTICULO 10º.- TURNOS

En atención a la naturaleza de la empresa, se estima necesario la existencia de turnos de trabajo, y en algunos casos, que se mantengan las operaciones durante los siete días de la semana.

Cuando la empresa se vea obligada a reajustar los turnos a sus necesidades, lo realizará con arreglo a las siguientes normas:

- a) Calendario de turnos a negociar en cada centro de trabajo y aprobado por el comité de empresa o representante sindical en cada centro de trabajo.
- b) El cambio de turnos se preavisará a los interesados con dos semanas de antelación.
- c) En ningún caso podrán existir turnos con una duración inferior a cinco horas ni superior a nueve.
- d) Una vez firmados los turnos, se consideraran horas extraordinarias de trabajo las que excedan del horario fijado en los mismos, no siendo compensables con la concesión de descanso durante cualquier otro día.
- e) En caso de desacuerdo, sometimiento de ambas partes a la autoridad laboral, que resolverá después de tener conocimiento por escrito de proposición de ambas partes.

ARTICULO 11º.- HORARIOS

El horario de los aeropuertos será de 7.00 a 24.00 horas. No obstante la empresa se reserva el derecho a establecer turnos nocturnos mediante la contratación de personal para cubrir los mismos.

Los días 24 y 31 de diciembre el horario de aeropuertos finalizará a las 19.00 horas, con el compromiso por parte de los trabajadores de cumplimentar las reservas que se hubieran producido hasta las 21.00 horas.

La cumplimentación de las reservas a que se refiere el párrafo anterior, así como al resto de las mismas que surgiesen a lo largo del año se realizarán por parte de un solo trabajador, el cual no tendrá que permanecer necesariamente en el lugar de trabajo, sino que podrá ausentarse del mismo en tanto en cuanto quede compensado con la prestación del servicio.

Para los trabajadores que realicen su trabajo en sede, se establecerá jornada continuada, durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, con el siguiente horario: de 8.00 de la mañana a 16.30 de la tarde.

ARTICULO 12º.- VACACIONES

El total de los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de un periodo anual de treinta y dos días naturales de vacaciones.

Los trabajadores podrán convenir con la empresa la división en dos periodos del total, fijándose los turnos de vacaciones de forma rotativa.

La preferencia de elección de turno para el primer año, será por orden de antigüedad, rotando en los años sucesivos al primer convenio. El calendario de vacaciones se confeccionará durante el mes de enero entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Con independencia del número de días anteriormente señalados de vacaciones, los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a un día más al cumplir diez años de antigüedad con el tope máximo de tres, que no serán acumulables a los que pudiera establecerse por disposición de carácter general. Entendiéndose que estos días se disfrutaran de forma equitativa en relación con el calendario de vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como mínimo uno de estos periodos de 15 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Cuando el trabajador desee coger los 32 días de vacaciones en temporada baja, tendrá derecho a cinco días más de vacaciones.

ARTICULO 13º.- LICENCIAS

Con derecho a retribución:

El trabajador podrá ausentarse o faltar del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por el tiempo de dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

- b) Durante 5 días naturales en caso de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o persona con la que se conviva, hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos, por consanguinidad o afinidad, y dos días más en caso de que fuera necesario realizar un desplazamiento.
- c) Durante tres días naturales en el caso de cambio de domicilio.
- d) El tiempo indispensable, previa comunicación y posterior justificación de visita médica a la Seguridad Social.
- e) Quince minutos de descanso con carácter de trabajo efectivo para tiempo de bocadillo en jornada continua.
- f) Por cumplimiento de un deber público y personal inexcusable, el tiempo indispensable.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes o matriculaciones.

ARTICULO 13 bis.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Cualquier trabajador afectado por el presente convenio, tendrá derecho a una licencia sin sueldo por un periodo mínimo de 1 día y máximo de 30 días, previo acuerdo entre empresa y comité de empresa, siempre que la misma no vaya a utilizarse para actividades lucrativas de la misma naturaleza de las que realiza la empresa.

ARTICULO 14.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En los centros de trabajo habrá un delegado de Seguridad e Higiene que será elegido entre los delegados del personal.

Cuando el trabajo que realiza la mujer en cinta pueda poner en peligro su embarazo, según prescripción del médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado puesto, de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, obligándose la empresa a facilitárselo y quedando garantizada la vuelta al trabajo habitual, una vez que se produzca el alumbramiento. También se tomará medidas con los trabajadores que utilicen pantallas de ordenadores y que se vean afectados por las mismas.

Ningún trabajador que realice su trabajo delante de una pantalla de ordenador, podrá realizar el mismo más de cuatro horas continuadas, debiendo realizar la siguiente hora de su jornada en otro puesto de trabajo alternativo.

A efectos de conseguir una mejor salud laboral, se realizarán reconocimientos médicos oftalmológicos tri-

mestral, que deberá facilitar y subvencionar la empresa, en la Mutua Castilla a petición del propio trabajador.

Si por dictamen médico el trabajador tuviera que usar gafas, la empresa correrá con todos los gastos, así como se obligará a facilitar otro puesto de trabajo alternativo en caso que por prescripción facultativa, el trabajador no pudiera seguir realizando sus funciones laborales en su puesto de trabajo habitual, sin merma de su retribución o condiciones laborales.

A efectos de realizar un seguimiento de las repercusiones que podrían tener en la vida laboral las innovaciones tecnológicas se creará una comisión paritaria para adaptarla a las nuevas situaciones que se puedan crear, sin perjuicio de que si por cualquier disposición legal se regularan las mejoras a las aquí recogidas, se incluirán de inmediato a este convenio, sin modificar el resto del mismo.

ARTICULO 15.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de accidente o enfermedad, el trabajador continuará percibiendo el 100% DEL SALARIO indicado en la Tabla Salarial (Salario Base, Plus convenio y Antigüedad).

Si por dictamen médico el trabajador fuere incapacitado para su profesión habitual, pero no para cualquier otra, la Empresa se obliga a facilitarle otro puesto de trabajo alternativo.

ARTICULO 16.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa formalizará para todos los trabajadores un seguro colectivo de vida y accidente en las siguientes condiciones:

- Capital asegurado en caso de muerte 2.000.000 pts.
- Capital asegurado en caso de invalidez permanente absoluta 3.000.000 pts.

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

La Empresa se compromete para su aumento a la revisión de las pólizas de seguros, a la financiación de éstas. La Empresa se obligará a facilitar una copia de la póliza a cada trabajador.

ARTICULO 17.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

La retirada del carnet de conducir del trabajador con motivo de accidente de tráfico, no impedirá en tanto tanto, siga percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría en la fecha de accidente, y que la empresa pueda asignarle otro puesto de trabajo, según las necesidades del servicio. Todo ello siempre que la suspensión del carnet no se debe a imprudencia temeraria cometida durante la jornada de trabajo.

ARTICULO 18.- PREMIO A LA JUBILACION

Todos los trabajadores que habiendo cubierto 15 años de servicio a la compañía, se jubilen a los 65

años o más de edad, recibirán una gratificación extraordinaria equivalente a 10 mensualidades. (salario base, plus convenio y antigüedad) agregándose una más por cada año de adelanto a los 65 años de edad, hasta los sesenta.

ARTICULO 19º.- ENFERMEDAD Y DEFUNCION

En caso de que un trabajador enferme o fallezca de forma natural o por accidente, fuera de su residencia habitual como consecuencia de un desplazamiento autorizado u ordenado por la empresa ésta se compromete a sufragar los gastos de traslado que no fueran satisfechos por la Seguridad Social, a la localidad de residencia y desde el punto en que se encuentre; tanto en territorio nacional como en el extranjero.

Igualmente la empresa concederá una ayuda especial a aquellos empleados que tengan en el seno de su familia algún hijo que sufra cualquier tipo de deficiencia física o mental de carácter irreversible de 15.000 ptas. mensuales por caso, al margen de la ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir de la Seguridad Social u otro organismo oficial.

ARTICULO 20º.- FONDO SOCIAL

Se establece en 700.000 ptas. el fondo Social que se destinará a actividades culturales y deportivas y de recreo para todos los trabajadores de la empresa. El mismo sufragará los gastos del comité de empresa. Para tal efecto se creará un comité de actividades culturales del que formarán parte los miembros del comité de empresa que éste elija y que administrarán dicho fondo, que será el encargado de la realización de las mismas y cuyas normas de actuación serán de conocimiento general a través de un reglamento. Si el fondo social no se hubiere agotado al finalizar el año, la cantidad restante pasará a engrosar el fondo social del año siguiente.

Igualmente se podrán realizar gastos con cargo al fondo social del año siguiente.

ARTICULO 21º.- SERVICIO MILITAR

Las mejoras derivadas del presente convenio, habidas durante la prestación del servicio militar obligatorio, o cualquier otro tipo de servicio social, afectarán al trabajador desde su reincorporación al trabajo, una vez finalizada la prestación del mismo.

Durante el periodo de prestación del servicio militar obligatorio, la empresa abonará íntegramente a sus trabajadores la llamada gratificación extraordinaria de beneficios y el 100% de las de Julio y Navidad.

ARTICULO 22º.- DOMICILIACION DE NOMINA

Siempre que sea solicitado por los trabajadores, la empresa domiciliará el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros indicado por las personas afectadas.

ARTICULO 23º.- COMPRA Y ALQUILER DE VEHICULOS

Los empleados de la empresa podrán acceder a la compra de coches usados de la misma, con un máximo de un vehículo por año, cuando la empresa decida la venta de los mismos al precio de Libro de Contabilidad y entregando el coche en el mismo estado que a un mayorista, dando prioridad al trabajador para conocer el historial de los coches.

El sistema de pago será del 50% del precio total a la entrega del vehículo y el resto en cinco mensualidades. Entendiéndose que ello no supondrá un interés por parte del vendedor. Dicho vehículo será transferido inmediatamente a nombre del trabajador o de su cónyuge.

Asimismo, los afectados por el presente convenio tendrán derecho de acuerdo con las disponibilidades y con las normas internacionales de la empresa a alquilar vehículos de la misma dentro del territorio nacional, con un descuento del 50% sobre las tarifas regulares vigentes, y un 25% sobre las tarifas especiales vigentes.

CAPITULO CUARTO

ARTICULO 24º.- SANCIONES Y DESPIDOS

Será preceptiva la comunicación de las sanciones y despidos con antelación al comité de empresa.

ARTICULO 25º.- RESOLUCION DE CONFLICTOS

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes se comprometen expresamente al procedimiento establecido para la resolución de conflictos de trabajo y para la solución de cualquier discrepancia que pudiera surgir.

El mencionado procedimiento consistirá en la creación de una comisión paritaria cuyos miembros serán los mismos que los de la negociadora, y que se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros.

Dicha comisión paritaria deberá formarse en un plazo máximo de un mes después de la aceptación y firma del mencionado convenio.

ARTICULO 26º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN SU FUNCION

Ambas partes negociadoras del presente convenio, se comprometen a que en un plazo máximo de tres meses se firme un acuerdo que será anexo del presente convenio, en el que se especificarán y reglamentarán todas y cada una de las competencias, atribuciones y obligaciones de cada categoría amparadas por el convenio.

CAPITULO QUINTO

ARTICULO 27º.- SISTEMAS RETRIBUIDOS

La retribución estará compuesta por los siguientes conceptos:

a) 1.- SALARIO BASE: Estará compuesto por las cantidades señaladas en el art. 28º.

2.- COMPLEMENTOS:

a) Personales:

1.- Antigüedad. Se abonará por las cantidades pactadas para cada categoría en el art. 28º como salario base y en la cuantía que marca la Ordenanza de Transportes por carretera, es decir, dos bienios del 5% cada uno y cinco quinquenios del 10% cada uno.

2.- Idiomas. Se pagarán 2.520 ptas. en concepto de plus de idiomas, con independencia del número de lenguas que se hablen, siendo sólo necesario el idioma inglés para el pago de este plus.

3.- Plus convenio. El plus convenio estará compuesto por las cantidades señaladas en el art. 28º.

b) Cantidad de trabajo:

1.- Horas extraordinarias. Se entiende por horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias serán de voluntaria aceptación por parte del trabajador, salvo las originadas por retrasos de vuelos con reserva y sustitución de trabajadores por enfermedad o accidente de trabajo hasta un máximo de tres días.

Se informará por escrito a los comités de empresa y delegados de personal sobre todas las horas realizadas, así como su carácter y naturaleza. Estos comités deberán colaborar con la dirección de la empresa para tratar de reducirlas al máximo.

2.- Horas estructurales. De conformidad con lo establecido en el R.D. 1958/81, se considerarán horas estructurales las que se realicen por periodo punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa. Dichas horas estructurales mantienen el carácter de voluntarias.

La valoración de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar la ordinaria en un 75% los días laborales y en un 140% las realizadas en domingos, festivos y nocturnas. Para la determinación del salario/hora se utilizará la siguiente fórmula:

Salario base, antigüedad, plus convenio X 15 meses

El número de horas anualmente trabajadas será 1.800.

3.- Plus dominical o festivo. Los empleados que trabajen en domingo o festivo y tengan a cambio descanso en día laboral, como compensación serán retribuidos. Además, respecto a ese día con un 70% del salario diario. El personal que trabaje en domingo o día festivo y efectivamente no puedan disfrutar del descanso compensatorio, recibirá además del salario correspondiente al séptimo día, un plus especial de acuerdo con la siguiente relación:

a) Recepcionista, mecánico y lavacoches:
9.350 ptas.

b) Supervisor y mecánico 1º:
9.950 ptas.

4.- Lavado de coches. Se pagarán a 15 ptas. por coche lavado a cualquier trabajador del personal de talleres que realice el trabajo del personal de talleres que realice el trabajo, con independencia de su categoría.

5.- Entregas y recogidas. Las entregas que se realicen fuera del horario habitual de trabajo, serán remuneradas de la siguiente forma:

2.288 ptas. por cada hora, exceptuando la 1ª media hora que será de 1.144 ptas.

1.500 ptas., por cada contrato abierto, independientemente de que dicho canon se le cobre al cliente o no, y aunque la reserva finalmente no fuese cumplimentada.

Estas cantidades serán netas.

En los casos en que proceda, la empresa proporcionará al trabajador el medio de transporte para retornar a su domicilio: coche de flota o taxi.

c) Percepciones no salariales.

1.- Plus de Transporte. A los trabajadores que desempeñen su trabajo en los aero -

puertos de las diferentes ciudades españolas y únicamente los días trabajados en los mismos, se les abonará un plus de transporte suficiente para cubrir, en cada caso, los gastos de desplazamiento en medios de transporte colectivo. Este plus será sustitutivo del que vinieran percibiendo en la actualidad los trabajadores, aún cuando se respetará el importe percibido a la firma del presente convenio, si fuese superior. El mencionado plus se revisará cada vez que suba el medio de transporte que habitualmente usan los trabajadores, en el mismo porcentaje que dicho medio de locomoción.

Aquellos trabajadores que al finalizar su jornada de trabajo, no dispusieran de un medio de transporte colectivo para desplazarse desde el aeropuerto hasta el punto más próximo en el que exista aquel servicio, serán reembolsados, previa justificación del gasto que tal desplazamiento origine.

2.- Ayuda de comida. La empresa abonará en concepto de ayuda de comida, la cantidad de 5.000 ptas., mensuales a los trabajadores de las oficinas centrales de Madrid, excepto el mes de vacaciones.

ARTICULO 28º.- INCREMENTO SALARIAL PARA 1.989 - 1.990

El incremento salarial para el año 1989 será el resultante de aplicar un aumento del 5% en todos los conceptos retributivos respecto a la cuantía que estos mismos conceptos salariales tenían a 31 de diciembre de 1988, incluyendo, en todo caso la revisión de lo dispuesto en la disposición Adicional primera de este convenio colectivo.

TABLA SALARIAL 1989

CATEGORIA	Salario base	Plus convenio	Total
Jefe de negociado	89.325	35.300	120.625
Oficial 1º Administrativo	82.405	27.100	109.505
Oficial 2º Administrativo	74.580	21.000	95.580
Auxiliar Administrativo	66.250	19.300	85.550
Secretaria	82.406	27.100	109.506
Station Manager	99.255	42.200	141.455
Supervisor	85.575	34.400	119.975
Recepcionista	79.660	26.500	106.160
Supervisor Mantenimiento	78.200	25.500	104.000

CATEGORIA	Salario base	Plus convenio	Total
Mecánico 1ª	86.220	31.600	117.820
Mecánico 2ª	80.585	25.900	106.485
Lavacochea	72.530	26.400	98.930

Los salarios relacionados en la tabla anterior tienen carácter de mínimo a percibir en las diferentes categorías.

ARTICULO 29º.- INCREMENTO SALARIAL PARA 1990

El incremento salarial para el año 1990 será resultado de aplicar un aumento del 7% en todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores a 31 de diciembre de 1989, incluyendo la revisión salarial para 1989 y lo dispuesto en la cláusula Adicional Primera de este convenio colectivo.

ARTICULO 30º.- REVISIÓN SALARIAL PARA 1989

En el caso de que el IPC registrara a 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1988, se efectuara una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la citada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1989, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1990. La revisión salarial para 1989, en el exceso antes indicado se aplicará a todas las retribuciones habidas desde el 1 de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1989, incluyendo el 2% contenido en la cláusula Adicional Primera. Para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios y retribuciones que se apliquen a partir del 1 de enero de 1989, conforme a la cláusula de incremento salarial para 1989.

REVISIÓN SALARIAL PARA 1990

En el caso de que el IPC registrara a 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1989, se efectuara una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la citada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1990, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1991. La revisión salarial para 1990, en el exceso antes indicado se aplicará a todas las retribuciones habidas desde el 1 de enero de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1990, incluyendo el 2% contenido en la cláusula Adicional Primera. Para llevarla a cabo se tomaran como referencia las retribuciones y salarios que se apliquen a partir del 1 de

enero de 1990, conforme a la cláusula de incremento salarial para 1990.

ARTICULO 31º.- COMPENSACION Y ABSORCION

Los beneficios concedidos en el presente convenio y las mejores condiciones económicas que disfruten los trabajadores de Europcar Ib. S.A. consideradas globalmente y en su cómputo anual, no se compensarán, ni las absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidos por disposiciones legales o reglamentarias actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

CAPITULO SEXTO

ARTICULO 32º.- DERECHOS SINDICALES

La empresa reconoce la existencia del comité intercentros compuesto por los actuales delegados de personal, más los que en lo sucesivo puedan ser elegidos en los distintos centros de trabajo, hasta un máximo de doce componentes como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores. Las competencias de dicho comité serán las siguientes:

- 1.- Denunciar, iniciar, negociar y concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados, como único órgano representativo de los trabajadores de la compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.
- 2.- Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; sobre la situación de la producción y ventas de la entidad; sobre los programas de la producción y evolución probable del empleo de la empresa.
- 3.- Recibir información con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla y cese totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y de más documentos que se den a los socios y en las mismas condiciones.

f) Cualquier otra competencia y deber establecido en la ley.

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores, a utilizar en funciones propias a su cargo, será de veinte horas mensuales.

Los miembros de los comités o delegados de personal, acumularán a petición propia y previa autorización del comité intercentros las horas de los componentes en uno o varios de los miembros o delegados, avisándolo con suficiente antelación y periodo de la misma, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa.

Dicha facultad podrá ser ejercitada por cualquier miembro o delegado de personal. El ejercicio de la acumulación de horario antes citada por el trabajador, no supondrá menoscabo o merma de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio o los de su misma categoría.

No serán computables las horas utilizadas como consecuencia de actos jurídicos a los que deba asistir cualquier delegado de personal, como tampoco se computarán dentro del máximo de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembros del comité intercentros o de la empresa, como consecuencia de comisiones negociadoras de convenios colectivos en que sean afectados, o comisiones paritarias y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión, se vea afectada por el ámbito de la negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de preveer la asistencia de los mismos a cursos, reuniones, jornadas o congresos organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Lo pactado en el presente artículo entenderá la vigencia temporal de este convenio, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia, sin modificar el resto del texto.

ARTICULO 32 BIS.- PERIODO NO RETRIBUIDO Y SECCIONES SINDICALES

Se deberá permitir a los delegados de personal o miembros del comité de empresa, permisos no retribuidos hasta quince días al año para ejercer actividades sindicales y asistir a cursos sindicales, reuniones o campañas electorales fuera de las empresas, avisándolo con antelación suficiente y justificándolo debidamente.

Estas secciones sindicales, estarán representadas a todos los efectos, por delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. El número de éstos será de uno por cada sección sindical.

Los delegados sindicales, tendrán las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa sobre los órganos representativos que establezcan las administraciones públicas, así como los siguientes derechos.

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones del comité intercentros, comité de empresa, comité de seguridad e higiene y comités paritarios.
- c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular y especialmente a los despidos y sanciones de estos últimos.

CAPITULO SEPTIMO

ARTICULO 13º.- COMISION MIXTA DE VIGILANCIA, INTERPRETACION Y APLICACION

Se constituirá una comisión de vigilancia y control del convenio colectivo, compuesta por los representantes de los trabajadores, elegidos entre los miembros del comité de empresa y otros dos representantes de la empresa, al objeto de velar por el exacto cumplimiento de lo pactado, así como la interpretación del mismo, sometándose ambas partes, en caso de discrepancia a la autoridad laboral.

Asimismo dicha comisión tendrá elaborada la descripción de los puestos de trabajo antes del día 31 de agosto de 1989, lo mismo que con fecha 30 de junio de 1989 estarán realizados los turnos y calendario laboral.

A dichos acuerdos se llegaron en la reunión de comisión negociadora del día 11 de mayo de 1989.

ARTICULO 14º.- GARANTIA DE PUESTOS DE TRABAJO

La empresa se obliga a mantener todos los puestos de trabajo, tanto fijos como eventuales, en cada una

de sus dependencias hasta la finalización del presente convenio.

Igualmente en caso de que se produjera una baja en la empresa, independiente del motivo que la genere, la compañía se obliga a suplirla con una contratación de idénticas características. De forma que en el caso de que la baja fuese de un trabajador fijo, la empresa haría fijo a un trabajador eventual y contrataría a otro trabajador.

La empresa negociaría con el comité intercentros la continuidad laboral en la misma de aquellos trabajadores que cumplan, durante la vigencia del presente convenio, el periodo máximo de contratación temporal. (tres años).

La empresa se obliga a hacer fijos a aquellos eventuales que venga desarrollando funciones que se mantengan en el ámbito productivo de la empresa, de forma permanente.

Asimismo, en la aplicación de nuevas tecnologías, la no adaptación a estas no supondrá el despido, sino la búsqueda de alternativas enfocadas, según las necesidades del servicio, a la asignación de otro puesto de trabajo.

ARTICULO 15º.- GASTOS DE TRASLADO

En el supuesto de traslado con carácter forzoso, la compañía se compromete a correr con todos los gastos de vivienda, traslado, colegios, locomoción, etc., durante el primer año, el 100% de la vivienda durante el segundo y tercer año, así como una indemnización, a pactar, por traslado.

CLAUSULA ADICIONAL

En la nómina del mes de enero de 1990 los trabajadores tendrán derecho a una paga única, cuya cuantía se determinará por lo siguiente:

Un incremento del 2% sobre todos los conceptos salariales percibidos durante 1989 (1-1-89 a 31-12-89).

Asimismo ese incremento salarial del 2% en todos los conceptos retributivos, se aplicara en la nómina de enero de 1990, y en todas las siguientes sufriendo por lo tanto los salarios, desde el 1 de enero de 1990, un aumento en ese 2%. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula de incremento salarial para 1990 y en la cláusula de Revisión Salarial para 1989.