

TITULO X

De la aprobación y modificación de los Estatutos y Reglamentos federativos

Artículo 100.

La aprobación o reforma de los Estatutos y Reglamentos de la RFES se ajustará al siguiente procedimiento:

a) El proceso de modificación, salvo cuando éste fuere por imperio legal, se iniciará a propuesta, exclusivamente, del Presidente de la RFES, de dos tercios de los miembros de la Comisión Delegada, o de la mayoría de los miembros de la Asamblea General.

Las modificaciones no podrán exceder de los límites y criterios que la Asamblea General establezca.

b) La propuesta de modificación deberá enviarse, individualmente, a todos los miembros de la Asamblea General, otorgando un plazo no inferior a quince días para que formulen, motivadamente, las enmiendas o sugerencias que estimen pertinentes.

c) Tratándose de Estatutos, se convocará a la Asamblea General, a quien corresponde su aprobación, la cual decidirá tras discutirse el texto propuesto y las enmiendas, en su caso presentadas. Tratándose de Reglamentos, se actuará de idéntico modo, si bien convocando, por ser el órgano competente, la Comisión Delegada de la propia Asamblea General, requiriéndose en ambos casos una mayoría de dos tercios de sus miembros para la aprobación.

d) Reaída, en su caso, la pertinente aprobación, se elevará lo acordado al Consejo Superior de Deportes, a los fines que prevé el artículo 10.2.b), de la Ley del Deporte.

e) Aprobado el nuevo texto, si de Estatutos se tratara, por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes, dicho texto entrará en vigor el día siguiente al de la notificación de tal aprobación, y se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y se inscribirá en el Registro de Asociaciones correspondiente.

Disposición final primera.

Quedan derogados los Estatutos de la RFES hasta ahora vigentes, aprobados por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes el día 29 de diciembre de 1983.

Disposición final segunda.

Los presentes Estatutos entrarán en vigor el día siguiente al de la notificación de su aprobación por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

15105 RESOLUCION de 7 de junio de 1994, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se emplaza a los posibles interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.434/1993, interpuesto por don José Mario Climent Prats.

A efectos del recurso 1.434/1993 interpuesto por don José Mario Climent Prats, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Quinta, de la Audiencia Nacional por la presente se notifica la interposición del recurso de referencia contra la Orden de 7 de agosto de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 19), por la que se publica la lista de aspirantes seleccionados en los procedimientos selectivos de ingreso y accesos al Cuerpo, entre otros, de Profesores de Enseñanza Secundaria por la especialidad de Geografía e Historia, convocados por Orden de 5 de mayo de 1992, y se emplaza a los posibles interesados en el procedimiento para que en el plazo de nueve días puedan comparecer ante dicha Sala.

Madrid, 7 de junio de 1994.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Personal de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15106 RESOLUCION de 15 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Europcar Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Europcar Ibérica, Sociedad Anónima», 1994-1995 (número de código 9002022), que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1994, 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, 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, 15 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «EUROPCAR IB, SOCIEDAD ANONIMA», PARA LOS AÑOS 1994 Y 1995

CAPITULO I

Artículo 1. *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, a efectos de este Convenio, cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar donde la empresa desarrolle su actividad por sí misma.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Afecta el presente Convenio a todos los trabajadores en plantilla cuyas categorías profesionales se relacionan:

1. Jefe Negociado.
2. Secretaria.
3. Oficial primera Administrativo.
4. Oficial segunda Administrativo.
5. Auxiliar administrativo.
6. Auxiliar administrativo B.
7. Station Manager.
8. Supervisor.
9. Recepcionista.
10. Recepcionista B.
11. Supervisor de Mantenimiento.
12. Mecánico primera.
13. Mecánico segunda.
14. Mecánico segunda B.
15. Supervisor Lavacoches.
16. Lavacoches.
17. Lavacoches B.
18. Ayudante Conductor.

Los trabajadores contratados en las categorías B pasarán al nivel inmediatamente superior de su misma categoría por el mero transcurso de un año trabajado en la categoría B.

No podrá contratarse en categoría de entrada a una misma persona más de una vez, salvo que hayan mediado más de dos años desde la extinción de su última contratación.

Contratos formativos:

El contratado como Aprendiz percibirá una remuneración del:

- 70 por 100 el primer año.
- 80 por 100 el segundo año.
- 90 por 100 el tercer año.

del salario y demás conceptos salariales establecidos en Convenio para la categoría B correspondiente.

La jornada de trabajo en cómputo semanal no excederá, en ningún caso, de treinta y cuatro horas para las personas vinculadas a la empresa por un contrato de aprendizaje.

Las personas contratadas como Aprendices no podrán realizar horas extraordinarias.

No se podrá contratar a ninguna persona en la categoría de Lavacoches mediante un contrato de aprendizaje.

El número de Aprendices por centro de trabajo que se podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores: Un aprendiz.
- De 5 a 10 trabajadores: Dos aprendices.
- De 11 a 25 trabajadores: Tres aprendices.
- De 26 a 40 trabajadores: Cuatro aprendices.
- De 41 a 50 trabajadores: Cinco aprendices.
- De 51 a 100 trabajadores: Ocho aprendices.
- De 101 a 250 trabajadores: Diez aprendices o el 8 por 100 de la plantilla.
- De 251 a 500 trabajadores: Veinte aprendices o el 6 por 100 de la plantilla.

Más de 500 trabajadores: Treinta aprendices o el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de aprendizaje.

En todo caso el número de aprendices no será superior al 8 por 100 de la plantilla total de «Europcar IB, Sociedad Anónima».

El contratado en prácticas percibirá la siguiente remuneración:

- 60 por 100 el primer año.
- 75 por 100 el segundo año.

del salario y demás conceptos salariales establecidos en Convenio para la categoría A correspondiente.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

La vigencia del presente Convenio comenzará el día de su firma y finalizará el 31 de diciembre de 1995, sin perjuicio de que los efectos retributivos se retrotraerán al 1 de enero de 1994.

Al término de su vigencia se prorrogará tácitamente por períodos 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 1995 o con anterioridad a un mes de terminación de la prórroga anual, que, en su caso, se hubiera producido.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las mejoras pactadas en este Convenio y las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando los trabajadores, considerada en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Artículo 5. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las condiciones personales existentes a la firma del presente Convenio que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

2. En el supuesto que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad.

3. En este caso la Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la decisión judicial o administrativa y negociará el texto definitivo del

Convenio Colectivo en el plazo no superior a treinta días naturales computados desde la finalización del plazo anterior.

4. Sin perjuicio de lo anterior y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produce, las condiciones convenidas en el Convenio Colectivo de valor normativo continuarán subsistentes transitoriamente.

Artículo 7. *Contratación y finiquitos.*

La empresa dará a conocer a la representación legal de los trabajadores la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, así como los recibos de finiquito cuando termine la relación laboral, en caso de que así sea solicitado por el trabajador, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

En el supuesto de que no existiese en algún centro de trabajo representación legal de los trabajadores se facilitará la copia básica del contrato al Comité Intercentros.

Para el caso del recibo de finiquito, la empresa comunicará al afectado el modelo de finiquito que consta en el anexo 2 del presente Convenio, así como comunicará a la representación legal de los trabajadores la circunstancia en que se encuentra dicho afectado en situación de finiquito, pudiendo el mismo, si lo desea, consultar a su legal representante el modelo propuesto o no hacerlo, a su libre elección. Será requisito imprescindible para la entrega de la liquidación, la devolución del uniforme, llaves, documentos y de la tarjeta «Accor», si procede.

Artículo 8. *Vacantes.*

En el caso de producirse una vacante definitiva y con carácter previo a recurrir a la contratación externa, 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, a los representantes legales de los trabajadores en un plazo máximo de diez días.

Únicamente en la realización y corrección de las pruebas de conocimientos estarán presentes los representantes legales de los trabajadores que el Comité de Empresa designe, en número no superior a dos, así como se les facilitará vista de los resultados de dichas pruebas de conocimientos.

Artículo 9. *Formación de los 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 los estudios, tanto en idiomas como de otras materias, del personal afectado por el Convenio, al objeto de que el mismo pueda beneficiarse de las bonificaciones a que hubiere lugar.

En el caso de que el Departamento de Formación no tenga previsto formación para los trabajadores o las circunstancias geográficas del centro de trabajo lo hagan imposible o el trabajador rechace la formación propuesta, la Empresa se compromete a satisfacer una ayuda mensual de 7.000 pesetas al trabajador que realice cursos académicos de informática, turismo, relaciones públicas, marketing, mecánica, inglés, francés, alemán, italiano o cualquier otro idioma reconocido en la Constitución Española en el territorio nacional, con libre elección del centro por parte del trabajador. Dichas ayudas permanecerán por el tiempo de duración del indicado curso. No podrá efectuarse más de un curso al mismo tiempo.

Para poder controlar el pago de subvenciones es necesario que la persona que solicita la ayuda notifique por escrito al Departamento de Formación el curso que desea hacer, su duración e importe total, con copia a su Jefe directo y al Comité de Empresa, todo ello antes de iniciar dicho curso.

El Departamento de Formación notificará a la persona que solicite la subvención, si procede, su inclusión en el capítulo de subvenciones, de acuerdo con las normas anteriormente expuestas.

El empleado debe mantener obligatoriamente una asistencia al 80 por 100 del programa del curso (demostrable documentalmente), salvo razones de fuerza mayor tales como enfermedades, cambios de domicilio, razones de trabajo, etc. Los justificantes de asistencia y recibos originales de pago deberán enviarse al Departamento de Formación mensualmente.

El empleado con derecho a recibir la ayuda mensual que no asista al 80 por 100 del programa del curso, sin causa justificada, no podrá volver a solicitar ayudas formativas durante el mismo año y el año siguiente.

Artículo 10. *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 inmediata.

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

El trabajador fijo 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

El excedente deberá solicitar su reincorporación con un mes de antelación, estando sometida la misma en el caso de la excedencia voluntaria a la existencia de vacante.

Artículo 11. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario 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 a los representantes legales de los trabajadores.

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

Artículo 12. *Jornada.*

1. La duración máxima de jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo como promedio, partiendo de un cómputo anual de mil setecientas setenta y seis horas anuales y respetando, en todo caso, el descanso semanal.

2. 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.

3. Los trabajadores acogidos al presente Convenio disfrutarán de los siguientes descansos, que serán considerados tiempo de trabajo efectivo:

- a) En jornada partida: Quince minutos/día efectivo de trabajo.
- b) En jornada continuada: Veinte minutos/día efectivo de trabajo.

4. Para los trabajadores contratados a tiempo completo (cuarenta horas), en ningún caso podrá existir jornada con una duración inferior a cinco horas ni superior a nueve, salvo que así lo pactaran la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. *Turnos.*

Los actuales turnos de trabajo que se desarrollen en las distintas dependencias, bases y centros de trabajo de la empresa, en cualquier punto geográfico, mantendrán su vigencia.

En atención a la naturaleza del negocio, y salvando los derechos individuales, la empresa establecerá anualmente un calendario de turnos de trabajo, pudiendo reajustarlos global y colectivamente por necesidades del servicio y productividad. Todo ello de acuerdo con los representantes de los trabajadores, estableciéndose un periodo de consultas de quince días para llegar a dichos acuerdos.

En caso de desacuerdo entre el Comité y la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Entre las cero y las siete horas, la empresa se reserva el derecho a establecer turnos nocturnos mediante la contratación de personal para cubrir los mismos.

Cuando la empresa se vea obligada por razones excepcionales o imprevisibles del servicio a modificar o reajustar individualmente o a varios trabajadores los turnos de trabajo, los horarios o el sistema de distribución y ordenación de la jornada de trabajo, podrá realizar tal ajuste directamente

durante un período de treinta días, en los supuestos concretos que se detallan a continuación, así como ordenar la realización de los servicios bien en su base o en otra siempre que ello no implique movilidad geográfica y se encuentre en un radio de 20 kilómetros desde el lugar donde el empleado esté realizando habitualmente su trabajo.

Supuestos concretos:

a) Cambio de lugar habitual de trabajo con horario distinto: En este caso se podrá realizar el ajuste durante un período de cinco días mediante la adaptación al turno de la persona sustituida. Los veinticinco días restantes se respetará el turno habitual del sustituto, ajustándolo a las horas de apertura o cierre de la oficina.

b) Reajuste de hora dentro de la misma oficina:

Se podrá realizar hasta un plazo máximo de treinta días, ajustando el cambio siempre al inmediatamente anterior o posterior del turno faltante.

Se tendrá en cuenta un sistema de rotación a la hora de realizar los ajustes en los dos casos contemplados anteriormente (a) y (b).

Artículo 14. *Horarios.*

Se facilitará copia de los horarios de los centros de trabajo al Comité Intercentros.

En los centros de trabajo cuyo horario finalice después de las veintidós horas, los días 24 y 31 de diciembre el turno de trabajo finalizará a las diecinueve horas con compromiso por parte de los trabajadores de cumplimentar las reservas que se hubieran producido hasta las veintidós horas. La Oficina Central de Madrid cerrará a las catorce 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, recibidas con veinticuatro horas de antelación, se realizarán por parte de un sólo trabajador, el cual no tendrá que permanecer necesariamente en el lugar de trabajo, sino que podrá ausentarse del mismo en tanto quede comprometido con la prestación del servicio.

Para los trabajadores que realicen su trabajo en la Oficina Central de Madrid se establecerá jornada continuada durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, con el siguiente horario: De ocho de la mañana a quince treinta horas de la tarde.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a disfrutar un periodo anual de treinta y cinco días naturales de vacaciones.

En el mes de diciembre de cada año se fijará el calendario de vacaciones para el año siguiente, que será remitido al Departamento de Recursos Humanos en dicho mes para su aprobación.

Las vacaciones se planificarán de mutuo acuerdo para ser disfrutadas en uno o dos periodos con carácter general, pudiendo establecerse otra distribución por circunstancias especiales si así se acordase.

Cuando los periodos planificados sean dos o más, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, como mínimo, uno de estos periodos, de quince días, entre el 1 de mayo y el 31 de octubre inclusive.

En este periodo las vacaciones comenzarán en día 1 ó 16 del mes. (Fuera de este periodo el Jefe inmediato podrá establecer un periodo de productividad en el cual no se podrán coger vacaciones).

Los turnos de vacaciones se fijarán de forma rotativa y la preferencia de elección de turno para el primer año será por orden de antigüedad, rotando en los años posteriores a este Convenio.

Con independencia del número de días anteriormente señalados de vacaciones, los trabajadores acogidos a este Convenio tendrán derecho a un día más al cumplir los siete años de antigüedad, con un tope máximo de tres (veintitún años de antigüedad).

Cuando se acuerde que las vacaciones anuales de disfruten partidas en dos o más periodos, deberán estar incluidos en el conjunto de los treinta y cinco días naturales los descansos correspondientes a cinco semanas consecutivas.

Artículo 15 bis. *Coche libre en vacaciones.*

Todos los trabajadores con antigüedad superior a siete años al servicio de la empresa tendrán derecho personal e intransferible a disponer en España y en una estación corporativa, cada año, de un coche de la empresa, durante sus vacaciones, por tiempo correspondiente a su antigüedad, en la siguiente forma:

Siete años: Siete días.

Y un día más por año hasta llegar a un total de veinticinco años de antigüedad y veinticinco días de disposición de coche.

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

El modelo de coche a utilizar será del grupo «C», quedando sujeta su determinación, lugar y momento de recogida, a la decisión del Director de Distrito en atención a las necesidades del servicio.

El vehículo podrá ser utilizado sólo por el empleado de «Europcar», cónyuge o persona con la que conviva, previa solicitud del empleado a su Jefe inmediato de un bono que incluirá tiempo, kilómetros, seguros (CDW, TP), e IVA, 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.

Artículo 16. *Licencias.*

1. Con derecho a retribución:

El trabajador, previa comunicación (salvo situaciones graves y excepcionales) y posterior justificación 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 matrimonio: Dieciséis días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes del trabajador o persona con quien conviva:

En primer grado de consanguinidad o afinidad: Cinco días naturales.
En segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cinco días naturales.

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

- c) Por nacimiento de hijos: Cinco días naturales.
- d) Durante tres días naturales en el caso de cambio de domicilio. Estos días no serán acumulables a los días del apartado a).
- e) El tiempo indispensable, previa comunicación y posterior justificación de visita médica.
- f) Por cumplimiento de un deber público y personal inexcusable, el tiempo indispensable.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes o matriculaciones.

2. Sin derecho a retribución:

Cualquier trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho, previo aviso con quince días de antelación a una licencia sin sueldo por un período mínimo de un día y máximo de treinta días, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, siempre que la misma no vaya a utilizarse para actividades lucrativas de la misma naturaleza de las que realiza en la empresa.

No se computará a efectos de antigüedad, ni de pagas extraordinarias, ni de vacaciones, etc., el tiempo invertido en las licencias disfrutadas.

CAPITULO IV

Artículo 17. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

Tanto la empresa como los trabajadores de todas las categorías se someten expresamente a las normas contenidas en las Ordenanzas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en cualesquiera disposiciones legales o reglamentarias sobre la materia promulgada 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.

En las oficinas centrales de Europcar, y en cada distrito, podrá ser nombrado un delegado de Seguridad e Higiene, elegido de entre los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa del distrito de que se trate, quien vigilará el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los diferentes centros de trabajo dependientes del correspondiente distrito, reportando al Comité Intercentros, que es el facultado por el artículo 64.1.8, b), en relación con el artículo 19, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajo que realiza la mujer encinta pueda poner en peligro su embarazo, según prescripción del médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un adecuado puesto, de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, procurando la empresa 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 tres horas y treinta minutos continuados, debiendo realizar la siguiente hora de su jornada en otro puesto alternativo.

A petición del trabajador a efectos de conseguir una mejor salud laboral, se realizarán reconocimientos médicos oftalmológicos, que deberá facilitar y subvencionar la empresa en la Mutua Patronal.

Si por dictamen médico el trabajador tuviera que usar gafas, la empresa facilitará una ayuda en concepto de «gafas», de 13.000 pesetas, 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.

Artículo 17 bis. *Uniforme.*

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 lavacoches), vistan de forma obligada los uniformes característicos de las empresas del grupo Europcar en todos los países, la empresa 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 chaleco verdes.
Camisa a rayas verdes y corbata especial.
Pantalón gris.
Anorak verde.
Cinturón especial.

Empleadas:

Falda verde y/o pantalón gris.
Camisa a rayas verdes y lazo especial.
Jersey y chaqueta verdes.
Anorak verde.
Cinturón especial.

b) Para el personal de talleres:

Mecánicos:

Monos de trabajo.
Anorak verde.

Lavacoches/Ayudante Conductor:

Pantalón verde en invierno y gris en verano.
Camisa verde.
Anorak verde.

La limpieza de las prendas que precisen un tratamiento especial (chaquetas, faldas y anoraks), 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 necesarias en cualquiera de las prendas que integran los uniformes arriba 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 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 con una antigüedad superior a un año, que deba usar uniforme, una ayuda anual en concepto de calzado por un importe de 2.000 pesetas. Dicho calzado deberá adecuarse a la normativa interna de la compañía (preferentemente color negro).

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 e identificaciones establecidas por la empresa a tal efecto.

Artículo 18. *Incapacidad laboral transitoria (ILT).*

En caso de accidente o enfermedad el trabajador continuará percibiendo el 100 por 100 del salario indicado en la tabla salarial (salario base, plus convenio, antigüedad y plus de idiomas).

Si por dictamen médico el trabajador fuere incapacitado para su profesión habitual, pero no para cualquier otra, la empresa procurará facilitarle otro puesto de trabajo alternativo. La evaluación de esta cuestión se tratará en la Comisión Paritaria.

Artículo 19. *Seguros de vida y accidentes.*

La empresa formalizará un seguro colectivo de vida y accidentes para los empleados de Europcar IB, manteniendo las siguientes concesiones:

1. Al fallecimiento del asegurado se percibirá un capital de 2.000.000 de pesetas.
2. Por invalidez permanente absoluta, antes de la jubilación, 2.000.000 de pesetas.
3. Por fallecimiento causado por accidente, 4.000.000 de pesetas.
4. Por fallecimiento causado por accidente de circulación, 6.000.000 de pesetas.

El importe en cuestión será percibido por los beneficiarios designados por el empleado.

Artículo 20. *Asistencia jurídica.*

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:

1. Dentro de la jornada de trabajo, y
2. Conduciendo un vehículo de empresa en acto de servicio, y,
3. No se haya declarado culpable y causante del accidente.

B) Cuando, como consecuencia del accidente:

1. El trabajador haya sufrido lesiones permanentes invalidantes o no invalidantes de las catalogadas en el baremo del anexo de 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).

2. Dándose la precedente circunstancia (A, 3) 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 arriba expresados, tendrá lugar:

1. Sin cargo alguno para el trabajador.
2. Por el Abogado que la empresa designe a tal efecto.
3. 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 21. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

El trabajador a quien, con antigüedad de seis meses y como consecuencia de conducir un vehículo en acto de servicio, le sea retirado el carné de conducir por tiempo no superior a dieciocho meses, será destinado a otro trabajo de los servicios disponible en la empresa, percibiendo el salario real correspondiente a su categoría laboral, hasta un máximo de tres veces y en el plazo máximo de cinco años siempre que necesite carné de conducir para su trabajo.

Sin embargo, las previsiones del párrafo anterior 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.

Asimismo, queda obligada la empresa a acoplar al trabajador en otro puesto de trabajo de acuerdo a su categoría profesional, respetándole ínte-

gramente su salario, cuando conduciendo un vehículo fuera de acto de servicio, le sea retirado el carné de conducir por tiempo no superior a doce meses y con el límite de tres ocasiones en un plazo máximo de tres años, siempre que necesite carné de conducir para su trabajo.

Artículo 22. *Jubilación voluntaria anticipada.*

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

- Sesenta años: Quince mensualidades íntegras brutas (sin prorrata).
- Sesenta y un años: Catorce mensualidades íntegras brutas (sin prorrata).
- Sesenta y dos años: Trece mensualidades íntegras brutas (sin prorrata).
- Sesenta y tres años: Doce mensualidades íntegras brutas (sin prorrata).
- Sesenta y cuatro años: Once mensualidades íntegras brutas (sin prorrata).

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 del 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 plazo de treinta días, la cantidad a percibir sería la correspondiente a la edad que cumpla el trabajador en el cumpleaños inmediato siguiente.

Artículo 23. *Enfermedad y defunción.*

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.

Artículo 24. *Ayuda por hijos minusválidos.*

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 18.000 pesetas mensuales por cada caso, al margen de la ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir de la Seguridad Social u otro organismo oficial.

Artículo 25. *Fondo Social.*

Se establece un Fondo Social anual de 800.000 pesetas que se destinará a actividades sociales, culturales, deportivas y de recreo para los trabajadores de la empresa.

El mismo sufragará los gastos de los representantes legales de los trabajadores, así como todos los gastos relacionados con todas las negociaciones con la empresa, incluidos los del Convenio Colectivo.

Si el Fondo Social no se hubiere agotado al finalizar el año, la cantidad restante pasará a engrosar el Fondo Social del año siguiente.

la administración de dicho Fondo se realizará de acuerdo con el reglamento confeccionado al efecto por el Comité Intercentros, debiéndose tener en cuenta las siguientes obligaciones:

1. Comunicación a la empresa de su destino.
2. Justificación a la Tesorería del Comité Intercentros del gasto realizado.
3. Justificación a la empresa del gasto realizado.

Artículo 26. *Servicio militar.*

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

Durante el período de prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio, la empresa abonará íntegramente a sus trabajadores la llamada gratificación extraordinaria de beneficios y el 100 por 100 de las de julio y Navidad.

Artículo 27. *Domiciliación de nómina.*

La empresa domiciliará el cobro de la nómina mensual en el banco o Caja de Ahorros indicado por las personas afectadas, salvo los casos que en el día de la firma del presente Convenio tuvieran otra forma de pago.

La empresa abonará las nóminas entre los días 28 y 30 de cada mes.

Artículo 28. *Anticipos a cuenta del salario.*

La empresa concederá anticipos de hasta el 100 por 100 de los emolumentos totales que se tengan devengados, en el momento de la solicitud, a los empleados con más de seis meses de antigüedad en la misma.

El empleado que solicite el anticipo deberá rellenar los impresos de solicitudes y recibo establecidos por la compañía.

El anticipo deberá ser devuelto en un período máximo de doce meses y será deducido desde el mes inmediatamente posterior al del anticipo de su nómina, en importes iguales. No podrá pedir anticipo el empleado que tenga pendiente de reembolsar uno anterior.

Artículo 28 bis. *Préstamos sociales.*

El empleado de plantilla con antigüedad superior a un año, podrá solicitar un préstamo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, por importe máximo equivalente a dos mensualidades de salario bruto con un máximo de 300.000 pesetas siempre que el importe del préstamo sea destinado a cualquiera de los siguientes fines:

1. Adquisición o reforma de vivienda habitual del empleado.
2. Pago de la fianza para alquiler de vivienda, que haya de habitar permanentemente el empleado.
3. Compra o reparación de vehículo, con el cual el empleado se desplace habitualmente a su lugar de trabajo.
4. Gastos originados por enfermedad grave del empleado, de su cónyuge (persona con quien conviva), hijos o padres.

Procedimiento regulador:

a) Que el empleado justifique debidamente ante la Dirección de RR.HH. el hecho causante de la solicitud mediante la cumplimentación del impreso (anexo 3.a) acompañando la documentación justificada de la solicitud.

b) Que el empleado en dicha solicitud (anexo 3.a) se comprometa a reembolsar el importe del préstamo recibido más su interés del 7 por 100 dentro del plazo máximo de un año, y en 12 mensualidades de igual importe, autorizando a la Empresa a detraer el importe de sus recibos de salarios el de las amortizaciones mensuales del préstamo más el interés referido, hasta su total cancelación, o el importe total pendiente de reembolso en caso de cesar en el servicio de la Empresa por cualquier causa. En el momento de recibir el préstamo, el empleado firmará el correspondiente recibí (anexo 3.b).

c) Que el empleado no tenga pendiente de amortización ningún préstamo, anticipo, pago aplazado de vehículo, y que su salario no se halle sujeto a retención judicial alguna.

d) La parte Social tendrá conocimiento de a quién se le concede un préstamo.

e) El número de préstamos a conceder anualmente no se extenderá a más de 30 empleados que representen aproximadamente el 20 por 100 de la plantilla media dentro de Convenio.

f) La empresa reservará además cinco préstamos al año sin tener en cuenta los apartados d) y f) sólo en caso de tratarse de gastos originados por enfermedad grave del empleado, cónyuge, persona con quien conviva, hijos o padres.

g) En caso de quedar extinguida la relación laboral, sea cual fuere la causa, antes de la total amortización del préstamo, la empresa podrá descontar de la liquidación el importe pendiente de devolución y, en el caso de que éste no fuese suficiente, el préstamo queda obligado a la liquidación total de la deuda antes de la baja definitiva en la empresa.

Artículo 29. *Clasificación del personal según su función.*

la Comisión Paritaria formulará la descripción y contenidos de las funciones, de cada categoría profesional.

Artículo 30. *Compra y alquiler de vehículos.*

Compra: Los empleados de la empresa que figuran en Convenio podrán acceder a la compra de vehículos usados, RAC y TRUCK de la misma con un máximo de un vehículo por año, cuando la empresa decida la venta de los mismos, serán vendidos al precio de libro de contabilidad, entendiéndose que el precio será el vigente en la fecha de entrega, entregando el vehículo en el mismo buen estado que a un mayorista dando prioridad al trabajador, pudiendo éste conocer el historial de los vehículos.

El empleado interesado en la compra de algún vehículo, comunicará por escrito al Departamento de Flota, con copia al Departamento de Recursos Humanos, el modelo, la matrícula y la situación del mismo.

El Departamento de Flota inmediatamente después de la recepción de la solicitud, dará el visto bueno por escrito y a continuación gestionará las condiciones de pago con el interesado.

El sistema de pago será, para empleados de al menos un año de antigüedad, del 50 por 100 del precio total a la entrega del vehículo y el resto en un plazo máximo de seis meses, entendiéndose que ello no supondrá un interés por parte del vendedor y esto siempre que el trabajador no tenga pendiente de pago a la empresa algún préstamo o anticipo.

Dicho vehículo será transferido inmediatamente a nombre del trabajador o de su cónyuge, entendiéndose por tal la persona con la que se conviva.

Procedimiento de compra de vehículos «Long Term», baja en flota, siniestro total y robo:

a) El empleado con al menos un año de antigüedad en la compañía, interesado en la adquisición de un vehículo de los establecidos en este procedimiento, deberá notificar al Director de Flota con copia al Departamento de Recursos Humanos su interés en la adquisición del vehículo de que se trate, con indicación del modelo, matrícula y la situación que conozca del mismo.

b) El Director de Flota contestará a dicha solicitud, que será visada por el Director Financiero, expresando (anexo 4):

1. Fecha de disponibilidad estimada del vehículo, en función de la terminación del contrato vigente y las prórrogas sucesivas.

2. Precio del vehículo a tenor de lo establecido en la guía «Ganvam» vigente.

c) En el mismo documento de contestación a la solicitud, el empleado firmará la aceptación de las condiciones propuestas, indicando su solicitud o no de pago aplazado, de acuerdo con las condiciones establecidas para la compra de vehículos, devolviendo el original al Director de Flota para que gestione la transferencia y copia al Departamento de Recursos Humanos.

d) Se establece la limitación de compra de un vehículo por año natural por parte de un mismo empleado, así como la exclusión del empleado que solicitando pago aplazado tenga pendiente con la empresa cualquier anticipo o préstamo.

Alquiler: Los empleados de «Europcar IB», con una antigüedad mínima de seis meses en la compañía, tendrán derecho a:

- a) Alquiler en el extranjero: Normativa internacional.
- b) Alquiler en España (oficinas corporativas):

Los empleados, cónyuges, o personas con las que convivan, que alquilen coches en la empresa, disfrutarán de los precios de la «tarifa especial empleado» (ver anexo 5) que incluye CDW, TP, conductor adicional e IVA, quedando sujeta su determinación, lugar y momento de la recogida, a la decisión del Director de Distrito en atención a las necesidades de servicio. Esta tarifa se verá incrementada, cada año de vigencia del Convenio, como máximo con el porcentaje de aumento del IPC del año anterior, debiendo la empresa notificar a la representación de los trabajadores la nueva tarifa.

Para vehículos/modelos no incluidos en la tarifa se aplicará el 50 por 100 de descuento en tiempo y kilómetros sobre la tarifa regular vigente.

- c) Calificación:

Es obligatorio hacer reserva.

Debe cumplimentarse el certificado establecido por ECI.

Es necesaria la comprobación completa de la cualificación al inicio del alquiler.

Es necesaria la comprobación del medio de pago.

- d) Pago: Puede pagarse con cualquier medio de pago aceptado.

- e) Procedimiento de alquiler:

El certificado debe adjuntarse a la copia del R.A. de la estación y archivar en la estación.

Sólo se permiten conductores adicionales que no sean el cónyuge o persona con la que conviva cuando uno de los ocupantes del vehículo sea el propio empleado, en caso de incumplimiento ver régimen disciplinario.

Artículo 31. *Retribuciones.*

La retribución está compuesta por los siguientes conceptos:

A) 1. Salario base: Compuesto por las cantidades señaladas en la tabla salarial (anexo 1).

2. Complementos:

a) Personales:

1. Antigüedad: Se abonará sobre las cantidades pactadas para cada categoría según tabla salarial, como salario base y en la cuantía que marca la Ordenanza de Transportes por Carretera, es decir, dos bienios del 5 por 100 cada uno y cinco quinquenios del 10 por 100 cada uno con los límites que señala el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Idiomas: Se pagarán 3.607 pesetas en concepto de plus de idiomas con independencia del número de lenguas que se hablen, siendo sólo el idioma inglés indispensable para el pago de este plus. Lo anterior procederá sólo en caso de que sea exigible en el desarrollo de su actividad laboral.

3. Plus convenio: Compuesto por las cantidades señaladas en la tabla salarial (anexo 1).

b) Cantidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: Son las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extras serán de voluntaria aceptación por parte del trabajador salvo las ocasionadas por retrasos de vuelos con reserva, sustitución de trabajadores por enfermedad, accidente de trabajo o ausencias imprevistas, 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 reducir las al máximo.

Horas estructurales: Se considerarán horas estructurales las que se realicen por un período 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 las horas extraordinarias será el resultado de incrementar la ordinaria en un 75 por 100 para la determinación del salario/hora se utilizará la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Plus convenio}) \times 15 + (\text{Idiomas}) \times 12}{1.776 \text{ horas de jornada anual}}$$

1.776 horas de jornada anual

De mutuo acuerdo con el empleado se podrá compensar el tiempo de descanso al 100 por 100 (1 hora extraordinaria = 2 horas de descanso).

2. Plus dominical/festivo: Los empleados que trabajen en domingo y tengan un cambio de descanso en día laboral, como compensación serán retribuidos además, respecto a ese día con un 75 por 100 del salario diario.

El personal que trabaje en domingo o día festivo (siete horas) y excepcionalmente no pueda disfrutar del descanso compensatorio, recibirá además del salario correspondiente al séptimo día un plus especial de acuerdo con la siguiente relación:

Supervisor-Recepcionista A: 14.811 pesetas.

Recepcionista B: 13.919 pesetas.

Supervisor Lavacoche: 13.919 pesetas.

Lavacoche A: 13.919 pesetas.

Mecánicos primera y segunda: 13.919 pesetas.

Lavacoche B-Ayudante Conductor: 11.621 pesetas.

3. Lavado de coches: Se pagarán 20 pesetas por cada coche lavado a cualquier trabajador del personal de talleres que realice este trabajo con independencia de su categoría.

4. Entregas: Las entregas de vehículos que se realicen fuera del horario habitual, serán remuneradas de la siguiente forma:

3.382 pesetas por cada hora, exceptuando la primera media hora, que será de 2.293 pesetas.

3.025 pesetas por cada contrato abierto, sólo y exclusivamente cuando dicho canon se le cobre al cliente y cuando no se le cobre por indicación de la empresa (por ejemplo: en caso de retraso de vuelo para reservas confirmadas dentro del horario de la oficina). Este canon no se le abonará al empleado durante la primera hora posterior a su horario habitual.

El abono de estos conceptos excluye y compensa el abono de las horas extraordinarias.

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 aeropuertos 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 medio de transporte colectivo.

Este plus será sustitutivo del que vinieran percibiendo en la actualidad los trabajadores. El mencionado plus se revisará cada vez que suba el medio de transporte que habitualmente usen 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 donde exista aquel servicio, serán reembolsados, previa justificación del gasto que tal desplazamiento origine.

2. Ayuda comida (acta de la Comisión Paritaria de fecha 4 de diciembre de 1991):

1. Desaparece la percepción que se venía percibiendo en concepto de ayuda comida.

2. Desaparece el comedor de las instalaciones de la empresa.

3. Los empleados que estén afectos a Convenio y tengan su puesto de trabajo en las oficinas centrales de la compañía, podrán beneficiarse del sistema «ticket-restaurant», de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Tendrá derecho a percibir un «ticket-restaurant» diario por valor de 627 pesetas, el empleado que se incorpore a su puesto de trabajo.

b) En recepción existirá un listado que deberá ser firmado personalmente a la entrega del «ticket», a la entrada al trabajo para las personas que entran a partir de las ocho treinta horas y a la hora de salir a comer para los que entren anteriormente.

c) Cada Jefe de Departamento deberá confeccionar un horario de turnos por Departamento, de forma que el 50 por 100 de su plantilla esté siempre presente, los horarios de comidas son:

1. De trece a catorce horas.

2. De catorce a quince horas.

d) El «ticket» sólo se entregará al personal con jornada partida y durante el tiempo que ésta exista (se excluye expresamente el período de jornada intensiva).

e) Asimismo quedan excluidos todos los días de inasistencia al trabajo sea cual sea el motivo, salvo desplazamiento determinado por la empresa.

f) El valor del «ticket-restaurant» evolucionará durante los años posteriores de acuerdo con el IPC, durante la duración del Convenio Colectivo.

Artículo 32. Remuneración anual.

Las tablas salariales serán las que constan en el anexo 1 del presente Convenio que se considerarán parte integrante del mismo.

Las cuantías anuales se abonarán en doce mensualidades naturales y tres pagas extraordinarias llamadas Julio (20 de julio), de Navidad (20 de diciembre), y de Marzo (20 de marzo).

Artículo 33. Incremento salarial para el año 1995.

Las tablas salariales, así como los demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes al 31 de diciembre de 1994 se incrementarán con efectos del 1 de enero de 1995, en un 3 por 100.

En el supuesto de que el IPC (conjunto nacional) producido en 1995, una vez constatado por el Instituto Nacional de Estadística, sea diferente al 3 por 100 se efectuará una revisión de los salarios y demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes en 1994. Esta revisión consistirá en aplicar la diferencia entre el 3 por 100 y el IPC real. La revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1995.

CAPITULO V

Artículo 34. Régimen disciplinario.

1.º Graduación de las faltas: Toda la falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

2.º Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus com-

pañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día del mes sin causa justificada.

3.º Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- b) Ausencia sin causa justificada, por dos días durante período de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- m) El acoso sexual verbal o físico, salvo que por sus circunstancias procediera su calificación de leve o de muy grave.

4.º Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez habitual.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares así como a los compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

n) El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

ñ) Defraudar a la empresa en el alquiler o compra de coches, infringiendo las condiciones establecidas.

5.º Sanciones máximas: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves.—Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves.—Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

6.º Prescripción: La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

7.º Procedimiento sancionador: Para las faltas graves y muy graves la empresa deberá comunicar por escrito al trabajador un pliego de cargos, que deberá ser contestado en el plazo de cuatro días, tras lo cual la empresa comunicará la sanción, si procediese. El pliego de cargos interrumpirá la prescripción de las faltas.

Asimismo, tanto del pliego de cargos como del escrito de sanción, si procediera, se trasladará copia al Comité de Empresa al mismo tiempo que al afectado.

Igualmente procederá dicho traslado al Delegado de la Sección Sindical del Sindicato al que perteneciese al trabajador afectado, si ésta estuviera legalmente constituida y si le constase a la empresa la afiliación del trabajador afectado.

El Comité de Empresa, y el Delegado de la sección sindical, en su caso, podrán emitir informe a la Dirección en el plazo de contestación del pliego de cargos, dictaminando sus consideraciones.

CAPITULO VI

Artículo 35. *Estabilidad en el empleo.*

1. La empresa, en condiciones homogéneas mantendrá los puestos de trabajo actuales, dependiendo de las propias necesidades del servicio, de las condiciones contractuales vigentes, de la situación del mercado y de los resultados de la compañía.

2. Innovaciones tecnológicas: La Comisión Paritaria estudiará los temas relativos a las innovaciones tecnológicas en base a los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del empresario:

Evitar la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.

Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.

Reciclaje de aquellos trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas.

La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo.

Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto se deberán tener en cuenta los siguientes factores:

- 1) No tener en cuenta sólo los factores técnicos y económicos del cambio sino los sociales.
- 2) Que la implementación de nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio, serán aplicadas las resoluciones de la citada Comisión, cuando éstas hayan sido aprobadas por mayoría absoluta entre sus miembros.

A nivel de empresa se podrán crear, previo mutuo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

Artículo 36. *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, y tres representantes de la empresa, designados por ésta al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiere designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto, otro representante legal de los trabajadores u otro representante de la empresa que ésta designe al efecto, según se trate.

Antes de iniciar cualquier tipo de acción judicial o administrativa, se deberá someter el conflicto o supuesto concreto de que se trate a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá en un plazo máximo de siete días, a instancia de cualquiera de las partes. En dicha reunión se levantará acta de acuerdo o de desacuerdo.

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. Cualquier otra gestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

La Comisión Paritaria estará inicialmente constituida por los siguientes señores:

En representación de la empresa:

.....

En representación de los trabajadores:

.....

La Comisión Paritaria deberá tratar las siguientes materias:

1. Examen de las nuevas categorías profesionales y perfiles.
2. Examen de las cuestiones relativas a la extracción de gasolina.
3. Examen de las cuestiones y aplicación práctica de la materia «uniformes».
4. Estudiará las cuestiones relativas al Acuerdo Nacional para la Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 10 de marzo de 1993) para su futura inclusión en el Convenio (septiembre 1994).
5. Y todas aquellas materias que consideren convenientes.

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

La empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros compuesto por los actuales delegados de personal, más los que en lo sucesivo pueda 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 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 ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquélla.
 - 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 de trabajo.

e) Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, Memoria y demás 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 período 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 judiciales 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 del delegado de personal o miembros del Comité Intercentros o de la empresa, como consecuencia de comisiones negociadoras de convenios colectivos en que se vean afectadas, 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 referida.

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 prever 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 mantendrá la vigencia temporal de este Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período 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.

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.

Artículo 38. *Secciones sindicales y delegados sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Europcar IB, reconoce la Sección Sindical de UGT, debiendo notificarse a la empresa cualquier modificación existente sobre la composición de los miembros que forman la Comisión Ejecutiva.

El Delegado de la Empresa de la Sección Sindical de UGT, tendrá un crédito, para la representación de sus afiliados de treinta horas mensuales, que podrán ser acumulables en caso de ser a la vez delegado de personal.

Artículo 39. *Contrataciones especiales.*

Para las contrataciones especiales y específicas, bajo las modalidades contractuales legales, que cubran funciones, servicios o puestos de trabajo específicos, tanto en horario, tiempos parciales, o con cometidos o servicios específicos, como por ejemplo contrataciones para cubrir festivos y domingos, o para horarios nocturnos entre las veinticuatro y las siete horas del día siguiente, no les resultará de aplicación lo dispuesto los conceptos retributivos denominados domingos o festivos y entregas.

Disposición transitoria.

Situaciones especiales:

Únicamente las personas que vinieran percibiendo el plus promoción, a la firma de este Convenio, mantendrán dicho plus mientras permanezcan en la compañía.

Disposición final.

Las vacaciones acordadas en el anexo 4 del acta del día 15 de abril de 1994 entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 1995.

ANEXO 1

Tabla salarial año 1994

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus convenio — Pesetas	Total mes — Pesetas
Jefe de Negociado	134.018	44.864	178.882
Secretaria	122.542	34.443	156.985
Oficial primera Advo.	122.739	34.443	157.182
Oficial segunda Advo.	110.505	26.690	137.195
Auxiliar Advo.	98.267	24.529	122.796
Auxiliar Advo. B	73.700	18.397	92.097
Stación Manager	149.405	53.635	203.040
Supervisor	129.230	43.721	172.951
Recepcionista	118.701	33.680	152.381
Recepcionista B	89.025	25.260	114.285
Sup. Mantenimiento	116.502	32.791	149.293
Mecánico primera	128.953	40.162	169.115
Mecánico segunda	119.928	32.918	152.846
Mecánico segunda B	89.946	24.688	114.634
Sup. Lavacoches	111.978	37.658	149.636
Lavacoches	108.447	33.553	142.000
Lavacoches B	81.336	27.284	108.620
Ayudante conductor	62.432	21.915	84.347

ANEXO 2

Finiquito a favor del trabajador.

Que causa baja en la empresa «Europcar IB, Sociedad Anónima», con fecha de de 199.... por

He recibido de la empresa «Europcar IB, Sociedad Anónima», la cantidad de pesetas:
(.....)

Como saldo a mi favor, según liquidación precedente, considerandome totalmente remunerado hasta el día de la fecha que causo baja, sin tener ninguna reclamación de presente, pasado o futuro y dando por finiquitado mi contrato con la citada empresa.

En a de de 199.....

Señálese lo que proceda por el trabajador.

- No desea la presencia del representante de los trabajadores
 Se firma en presencia del representante de los trabajadores

Recibi

Firmado

ANEXO 3.a)

Solicitud de préstamo

Don/doña

Departamento

Solicita se le conceda un préstamo por importe de pesetas.

Para ser destinado a
 cuyo importe más un interés del 7 por 100 representa la cantidad de pesetas, que me comprometo a reembolsar dentro del plazo máximo de un año, y en doce mensualidades de igual importe, autorizando a la empresa a detraer del impore de mis 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.

Firmado

Fecha

Firmado

Visto bueno: Director de Area

Conforme:

Dirección Recursos Humanos.

Firmado

Fecha:

Fecha

ANEXO 3.b)

Don/doña
 Ha recibido de «Europcar IB, Sociedad Anónima», la cantidad de pesetas, importe correspondiente a un préstamo solicitado con fecha

Fecha

Firma

Son pesetas.

ANEXO 4

De: Director de Flota.

Compra vehículo

A:

Fecha

Empleado

C. C.: D. Financiero.

D. RR. HH.

En relación con el vehículo interesado por usted (señalar casilla y rellenar datos).

Long term modelo

Siniestro total matrícula

Le comunico que la fecha de disponibilidad es

El precio de venta es de

Atentamente,

Firmado: D. Flota.

Visto bueno: D. Financiero.

Don acepta las condiciones de compra-venta del vehículo referido y: (señalar casilla y rellenar datos, en su caso).

No solicita pago aplazado en los términos de lo establecido en el Convenio Colectivo Europcar IB.

Solicita pago aplazado en los términos de lo establecido en el Convenio «Europcar IB, Sociedad Anónima», autorizando al Departamento de Personal de la compañía para que deduzca de mi nómina durante los próximos meses la cantidad de pesetas al mes.
 (máximo seis meses)

Firmado:

Don Visto bueno: D. RR. HH.

ANEXO 5

Tarifa especial empleado

Grupo	Precio día
A	1.500 + 1.800 por alquiler.
B	1.700 + 1.800 por alquiler.
C	2.200 + 1.800 por alquiler.
D	2.600 + 1.800 por alquiler.
F	3.000 + 1.800 por alquiler.
H	3.500 + 1.800 por alquiler.
J, P (excepto Mercedes)	4.000 + 1.800 por alquiler.
N	4.500 + 1.800 por alquiler.

Incluye:

Tiempo + kilómetros.

CDW.

TP.

Conductor adicional.

IVA.

No incluye: Gasolina.