

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

## 12541 RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Europcar Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Europcar Ibérica, Sociedad Anónima» (número de código: 9002022), que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité Intercentros y la Sección Sindical de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 7 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE «EUROPCAR IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS AÑOS 1998, 1999 Y 2000

#### Artículo 1. *Ámbito 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. *Ámbito personal.*

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

1. Jefe Negociado.
2. Secretaria.
3. Oficial de primera Administrativo.
4. Oficial de segunda Administrativo.
5. Ayudante Administrativo.
6. Auxiliar Administrativo.
7. Station Manager.
8. Supervisor Operaciones.
9. Técnico Operaciones.
10. Especialista Operaciones.
11. Ayudante Operaciones.
12. Auxiliar Operaciones.
13. Mecánico de primera.
14. Mecánico de segunda.
15. Supervisor Nave.
16. Ayudante Nave.
17. Auxiliar Nave.

Quedan derogadas y sin efecto, específicamente, las reglas contenidas en el anterior Convenio Colectivo relativas a los ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo, incluidos los que estuvieran en curso de adquisición hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

#### Contratos de formación:

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 formación, y su retribución será la correspondiente a su categoría, proporcional al tiempo de trabajo.

Las seis horas restantes serán dedicadas a la formación teórica.

En relación a la formación teórica, se cumplirán los artículos 11.2.e), 11.2.g) y 11.2.k) del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas contratadas como formación no podrán realizar horas extraordinarias.

El número total de contratos de formación por centro de trabajo que se podrá contratar no será superior al fijado en la siguiente escala, conforme a lo establecido en el artículo 11, apartado 2.B), del Estatuto de los Trabajadores, según la nueva redacción dada al mismo por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre:

Hasta 5 trabajadores: Un contrato de formación.

De 6 a 10 trabajadores: Dos contratos de formación.

De 11 a 25 trabajadores: Tres contratos de formación.

De 26 a 40 trabajadores: Cuatro contratos de formación.

De 41 a 50 trabajadores: Cinco contratos de formación.

De 51 a 100 trabajadores: Ocho contratos de formación.

De 101 a 250 trabajadores: Diez contratos de formación o el 8 por 100 de la plantilla.

De 251 a 500 trabajadores: Veinte contratos de formación o el 6 por 100 de la plantilla.

Más de 500 trabajadores: Treinta contratos de formación 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 formación.

En todo caso, el número total de contratos para la formación no será superior al 8 por 100 de la plantilla total de Europcar IB.

#### Contratos de prácticas:

Los contratados en prácticas recibirán el salario y demás conceptos salariales establecidos en Convenio para la categoría correspondiente.

La duración máxima del contrato en prácticas, según lo dispuesto en el artículo 11.1.b) del Estatuto de los Trabajadores en su última reforma introducida por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, será de dos años.

Los estudios finalizados, además de los señalados en la Ley, que podrán aplicarse en este tipo de contratos serán, entre otros, los siguientes, cuya relación se cita a título enunciativo:

Categorías	Titulación
Secretaria.	Formación Profesional Administrativo. Secretariado. Filología.
Oficial Administrativo de primera y de segunda.	Turismo. Formación Profesional. Relaciones Públicas y otras licenciaturas y diplomaturas de formación relacionadas con el Departamento.
Auxiliar Administrativo y Ayudante Administrativo.	Turismo. Formación Profesional. Relaciones Públicas y otras licenciaturas y diplomaturas de formación relacionadas con el Departamento.
Station Manager.	Todas las licenciaturas, diplomaturas y Formación Profesional II del entorno empresarial.
Supervisor Operaciones, Técnico Operaciones, Especialista Operaciones, Ayudante Operaciones y Auxiliar Operaciones.	Turismo. Filología. Formación Profesional. Relaciones Públicas. Traducción CC. Empresariales área comercial.
Mecánico de primera y de segunda.	Formación Profesional.
Supervisor Nave.	Formación Profesional.
Ayudante Nave.	Formación Profesional.
Auxiliar Nave.	Formación Profesional.

### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio comenzará el día 1 de abril de 1998 y finalizará el 31 de diciembre de 2000, sin perjuicio de que los efectos retributivos se retrotraerán al 1 de enero de 1998.

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 2000 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, consideradas 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 contenidos, 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.*

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.

En el ejercicio de las facultades otorgadas en el Estatuto de los Trabajadores, se convienen los siguientes términos de aplicación complementaria a las modalidades de contratación legalmente vigentes:

1. Contratación eventual por circunstancias de la producción: Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por la empresa en los casos siguientes, cuya enumeración tiene carácter enunciativo:

a) Para atender a las circunstancias eventuales provocadas por la estacionalidad de la actividad, en concreto en las denominadas «temporadas altas».

b) Para atender a las circunstancias eventuales provocadas por la celebración de eventos deportivos, políticos, culturales, feriales o de similar índole, que puedan dar lugar a una acumulación de tareas.

2. Contratación para obra o servicio determinado: Se identifican como trabajos con sustantividad propia dentro de la empresa los siguientes:

a) Aquellos que tienen su origen en la firma de acuerdos comerciales entre la empresa y las compañías mayoristas y tour operadores, en donde el volumen y la duración de las contrataciones, aunque limitados en el tiempo del contrato, resultan inciertos. En estos casos se efectuarán las contrataciones en base a la previsión del negocio en la zona, siempre en base al volumen real de negocio.

Bajo este tipo de contratación quedarían también recogidas las cadenas hoteleras e instituciones feriales.

La empresa notificará a la representación legal de los trabajadores, previamente a efectuar este tipo de contratación, los acuerdos con las compañías mayoristas, tour operadores, cadenas hoteleras e instituciones

feriales, así como los contratos y ceses realizados de acuerdo a la modalidad de contratación por tiempo determinado descrita anteriormente.

b) Las tareas referidas a la elaboración y puesta en ejecución de planes específicos de organización o iniciativas administrativas, informáticas, tecnológicas, contables, comerciales, promocionales o de prospección de mercado.

c) Las tareas relacionadas con la apertura de nuevas estaciones, bases o centros de atención al público. A estos efectos se considerarán comprendidas en la obra o servicio las tareas preparatorias, así como las de inauguración y nueva explotación (esta última limitada a los doce primeros meses).

3. Los contratos de duración determinada anteriormente descritos corresponden a una causa temporal, no pudiéndose usar para cubrir puestos de trabajo fijos.

Asimismo, la empresa notificará a la representación legal de los trabajadores los contratos y ceses realizados de acuerdo con esta modalidad de contratación.

4. Se conviene que los contratos temporales o de duración determinada, suscritos transcurrido el plazo de un año establecido en la letra b) del punto 2 de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, podrán seguir siendo objeto de transformación en contratos de fomento de la contratación indefinida, cuya regulación será la establecida en dicha norma.

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 la tarjeta Accord y la tarjeta privilege preferred, si procede.

### Artículo 7 bis. *Períodos de prueba.*

En el momento de la contratación se establecerá un período de prueba, durante el cual cualquiera de las dos partes podrá resolver el contrato de trabajo sin preaviso, ni indemnización alguna.

Los períodos de prueba, según las distintas categorías, tendrán una duración conforme a la siguiente relación:

Titulados de grado superior/medio: Cuatro meses.  
Resto de trabajadores: Dos meses.

Contrataciones en prácticas:

Titulados de grado superior/medio: Tres meses.  
Formación Profesional: Dos meses.

La situación de incapacidad temporal, adopción, acogimiento, incorporación al servicio militar o servicio social sustitutorio y cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo no interrumpirá la duración del período de prueba.

### Artículo 8. *Vacantes.*

En el caso de producirse una vacante definitiva o un nuevo puesto de trabajo por nueva actividad, 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 de 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 o inferior categoría.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período 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 1.776 horas anuales y respetando, en todo caso, el descanso semanal.

Por lo que se refiere a la prestación del trabajo a turnos, necesario por la especial circunstancia de la actividad que le es propia a la empresa, y que obliga a mantener el servicio al público los domingos y festivos,

las partes negociadoras del presente Convenio sientan, a los efectos del desarrollo del sistema a turnos, las siguientes bases:

A) Los turnos se prestarán de lunes a domingos, ambos inclusive.

B) La adjudicación de los turnos se adecuará a la situación contractual y a las necesidades y condiciones del negocio existente, quedando salvaguardados los derechos individuales.

C) Una vez asignado un turno, el personal que quiera permutar aquel que le hubiera correspondido, deberá contar inexcusablemente con la previa autorización del Jefe de Base.

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: Veinte minutos/día efectivo de trabajo.

b) En jornada continuada: Veinticinco minutos/día efectivo de trabajo.

4) Para los trabajadores contratados a tiempo completo (cuarenta horas) en ningún caso podrá existir jornada con una duración superior a nueve horas, 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 período 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 horas 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 imprevistas 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 veinte 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 solo 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 período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, con el siguiente horario: de ocho de la mañana a quince treinta de la tarde.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a disfrutar un período 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 períodos con carácter general, pudiendo establecerse otra distribución por circunstancias especiales si así se acordase.

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

En este período las vacaciones comenzarán en día 1 o 16 del mes. (Fuera de este período el jefe inmediato podrá establecer un período 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 mantendrá la rotación ya iniciada en el año 1994.

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 (veintiún años de antigüedad).

Cuando se acuerde que las vacaciones anuales se disfruten partidas en dos o más períodos, deberán estar incluidos en el conjunto de los treinta y 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.

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

Tanto la empresa como los trabajadores de todas las categorías, se someten a las normas sobre prevención de riesgos laborales establecidas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y las disposiciones reglamentarias dictadas en su desarrollo.

Ambas partes se comprometen, por tanto, a promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación y desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

En aplicación y desarrollo de los derechos sobre consulta y participación de los trabajadores que consagra el artículo 33 de la Ley 31/1995, en las oficinas centrales de Europcar, así como en cada centro geográfico de trabajo, se elegirán por y de entre los representantes de los trabajadores de cada una de aquellas unidades, que en cada caso estén constituidas unitaria o colegiadamente (Delegados de Personal o Comité de Empresa), los Delegados de Prevención, en el número que corresponda según la escala determinada en el artículo 35 de la Ley 31/1995, y con las misiones propias de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, consulta, fomento y promoción de la cooperación de los trabajadores en la materia de referencia y colaboración con la empresa en la mejora de la acción preventiva.

En concreto y en aplicación de las circunstancias de número de empleados y existencia, en su caso, de representantes de los trabajadores de carácter genérico en cada centro de trabajo, el número de Delegados de Prevención será el siguiente:

Centro de trabajo	Número de trabajadores, número de Delegados de Prevención
Madrid .....	3
Barcelona .....	1
Valencia .....	1
Málaga .....	1

En aquellos centros de Europcar, en que la representación general de los trabajadores en el seno de la empresa corresponda al Comité de Empresa, dado el volumen de los allí ocupados, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto por los Delegados de Prevención del Centro y en igual número por las personas designadas por la empresa como representantes de la misma. El Comité de Seguridad y Salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, y promoverá las iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa las medidas que puedan mejorar el sistema de prevención.

Como quiera que en la actualidad el único centro de trabajo que por volumen de trabajadores ocupados, es decir, más de 50, debe de constituir

Comité de Seguridad y Salud, en aplicación de la Ley 31/1995, es el de Madrid, el número de miembros que habrán de componerlo paritariamente serán los siguientes:

- a) Por parte de la empresa tres, cuya representación queda a criterio de la misma.
- b) Por los tres Delegados de Prevención del Centro de Trabajo de Madrid.

A los efectos, coordinar las labores de representación y participación en materia de riesgos laborales, y en atención a la convivencia en la empresa de órganos de representación individuales y colectivos (Delegados de Personal en unos centros y Comités de Empresa en otros), se acuerda por las partes constituir un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que estará integrado: De una parte, y en nombre de los trabajadores, por dos miembros de cada Comité de Empresa de Seguridad y Salud, elegidos por éste, y todos y cada uno de los Delegados de Prevención que ejerzan sus funciones en los centros en donde no se hubiera debido constituir Comité de Seguridad y Salud; de otra, y paritariamente, por los representantes de la empresa designados por ésta. Sus funciones serán las mismas que las de los Comités de Seguridad y Salud, dirigidas a la unificación y coordinación de los criterios a nivel general de la empresa, en la totalidad del ámbito geográfico al que la actividad de la misma se extiende.

Del mismo modo, podrán ser invitados a concurrir a las reuniones del Comité de Intercentros de Seguridad y Salud, aquel o aquellos trabajadores que, en su caso, hubieran sido designados por la empresa para ocuparse de la actividad de protección y prevención en cada centro de trabajo en aplicación del artículo 30.1 de la Ley 31/1995. Estos trabajadores, sin formar parte del Comité de Intercentros de Seguridad y Salud, tendrán la calidad de Asistentes, con voz pero sin voto.

Específicamente, las partes pactan que, antes de procederse por los Delegados de Prevención a cualquier tipo de acción judicial, incluida la penal, o denuncia ante la Inspección de Trabajo o Autoridad Laboral, por causa de estimarse deficiencias concretas en materia de Salud y Seguridad Laboral o prevención de riesgos, éstos elevarán petición de informe al Comité Intercentros y a la propia Comisión Paritaria del Convenio, que a su vez y previas las deliberaciones oportunas, emitirán un informe en un plazo de quince días, tras el cual los Delegados de Prevención podrán actuar al efecto.

En todos los aspectos relacionados en materia de Seguridad e Higiene se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y las disposiciones reglamentarias dictadas en su desarrollo.

Si por dictamen médico el trabajador tuviera que usar gafas, la empresa facilitará una ayuda anual máxima en concepto de «Gafas» de 20.000 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. Uniformes.

Siendo necesario que tanto los trabajadores que llevan a cabo su actividad frente a los clientes (mostradores) como los que realizan su trabajo en talleres y garajes (mecánicos y lavacoches) vistan de forma obligada los uniformes característicos de las empresas del grupo Europcar en todos los países, la empresa les facilitará, sin cargo alguno, las distintas prendas que según la climatología del lugar pueden integrar aquellos uniformes entre las que se detallan a continuación:

- a) Para el personal de mostrador:

Empleados:

Chaqueta y 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.

Supervisor, Ayudante y Auxiliar Nave:

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 a la seguridad o la higiene de los trabajadores.

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

La empresa proporcionará al personal 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 transitoria (IT).

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, plus «ad personam» y, en su caso, 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 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 íntegramente 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 prorrateo).

Sesenta y un años: Catorce mensualidades íntegras brutas.

Sesenta y dos años: Trece mensualidades íntegras brutas.

Sesenta y tres años: Doce mensualidades íntegras brutas.

Sesenta y cuatro años: Once mensualidades íntegras brutas.

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 hubiera 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 las llamadas gratificaciones extraordinarias 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 el interés legal del dinero, tomando como referencia la media anual del mismo y regularizando cualquier desviación en el mes de diciembre de cada año, dentro del plazo máximo de un año, y en doce mensualidades de igual importe, autorizando a la empresa a detraer del importe de sus recibos de salarios el de las amortizaciones mensuales del préstamo 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 e) 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 figuren 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 y 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 Vehículos de Ocasión, con copia al Departamento de Recursos Humanos el modelo, la matrícula y la situación del mismo.

El Departamento de Vehículos de Ocasión 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 Departamento de Vehículos de Ocasión 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 Departamento de Vehículos de Ocasión 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 Departamento de Vehículos de Ocasión 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 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.*

El recibo de salario se confeccionará conforme al modelo que figura en el anexo 6.

La retribución está compuesta por los siguientes conceptos:

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

2. Complementos:

a) Personales:

1. Idiomas: Se pagarán 4.252 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.

2. 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.

A título meramente enunciativo, se considerarán horas extraordinarias las que se realicen por un período punta de producción, ausencias impre-

vistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa. Dichas horas 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:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{plus «ad personam»} + \text{plus Convenio}) \text{ anual} + (\text{idíomas}) \times 12}{1.776 \text{ horas de jornada anual}}$$

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

Adicionalmente a lo dispuesto anteriormente en este epígrafe, el personal que trabaje en festivo que no forme parte de su jornada (siete horas) y, excepcionalmente, no pueda disfrutar el descanso compensatorio por razones técnicas u organizativas percibirá los importes económicos que a continuación se detallan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, y el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores (que serán de importe doble si corresponden a trabajos realizados los días 25 de diciembre y 1 de enero):

Categorías profesionales	Precio ptas./ hora extraordinaria
Supervisor-Técnico de Operaciones .....	2.494
Especialista .....	2.419
Ayudante de Operaciones .....	1.957
Auxiliar de Operaciones .....	1.957
Mecánico primera y segunda .....	2.344
Supervisor Nave .....	2.344
Ayudante Nave .....	2.344
Auxiliar Nave .....	1.957

La empresa podrá, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, proceder a la contratación del personal necesario para crear los equipos de trabajo que posibiliten la realización del servicio en festivos, según lo dispuesto en el artículo 39 del presente Convenio. La remuneración, en este caso, corresponderá a la que se devengue por prestar servicios en días laborables sin compensación o aumento alguno.

2. Plus festivo: Aquellos trabajadores en los que en su contrato se estipule que el trabajo en festivos forma parte de la distribución de su jornada anual percibirán un plus especial, que consistirá en el 50 por 100 del precio de la hora ordinaria multiplicado por el número de horas trabajadas en cada festivo.

3. Lavado de coches: Se pagarán 24 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 (de cero a siete horas) serán remuneradas de la siguiente forma: Tres mil trescientas ochenta y dos pesetas por cada hora, exceptuando la primera media hora, que será de 2.293 pesetas.

Mil quinientas pesetas por cada contrato abierto con reserva previa, con un máximo de 10.000 pesetas, independientemente del número de contratos abiertos.

Tres mil quinientas pesetas por cada contrato abierto sin reserva.

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 sufi-

ciente 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. 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.

Los trabajadores cuya lista nominativa se incluyó en las listas de la Comisión Paritaria de fecha 30 de agosto de 1994 disfrutarán de la garantía «ad personam» a percibir el plus de transporte en la cuantía que venía percibiendo (superior a la pactada en el artículo 31), siempre que permanezcan en las circunstancias en las que se percibe dicho plus de transporte.

#### 2. Ayuda comida:

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 755 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.

La distribución salarial para 1998 se hará en doce mensualidades naturales y tres pagas extraordinarias, consistentes en treinta días de salario de la retribución total de la tabla salarial vigente más el complemento «ad personam», en función del tiempo realmente trabajado en el período de devengo correspondiente, estas pagas serán denominadas marzo, julio, Navidad, y se abonarán, respectivamente, los días 30 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre.

Para 1999 y 2000 las cuantías anuales se distribuirán en doce mensualidades naturales y dos pagas extraordinarias, consistentes en treinta días de salario de la retribución total de la tabla salarial vigente más el complemento «ad personam», en función del tiempo realmente trabajado en el período de devengo correspondiente, estas pagas serán denominadas julio y Navidad, que se corresponden a la primera de ellas al primer semestre del año y la segunda al segundo semestre, y se abonarán, respectivamente, los días 30 de junio y 30 de noviembre.

#### Artículo 33. Incremento y revisión salarial para los años 1998, 1999 y 2000.

Para el año 1998, las tablas salariales, así como los demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes al 31 de diciembre de 1997, se incrementarán, con efectos de 1 de enero de 1998, en un 4 por 100.

Para el año 1998, en el supuesto de que el IPC (conjunto nacional) producido en 1998, una vez constatado por el Instituto Nacional de Estadística, sea superior al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Nacionales del Estado Español (2 por 100), se efectuará una revisión de los salarios y demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes en 1998. Esta revisión consistirá en aplicar la diferencia entre el 4 por 100



y el IPC real más 2 por 100. La revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1998.

Para el año 1999, las tablas salariales, así como los demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes al 31 de diciembre de 1998, se incrementarán aplicándose el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Nacionales del Estado Español para el año 1999 más 1,5 por 100.

Para el año 1999, en el supuesto de que el IPC (conjunto nacional) producido en 1999, una vez constatado por el Instituto Nacional de Estadística, sea superior al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Nacionales del Estado Español, se efectuará una revisión de los salarios y demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes en 1999. Esta revisión consistirá en aplicar la diferencia entre el IPC previsto más el 1,5 por 100, y el IPC real más el 1,5 por 100. La revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1999.

Para el año 2000, las tablas salariales, así como los demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes al 31 de diciembre de 1999, se incrementarán aplicándose el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Nacionales del Estado Español para el año 2000 más 1 por 100.

Para el año 2000, en el supuesto de que el IPC (conjunto nacional) producido en el 2000, una vez constatado por el Instituto Nacional de Estadística, sea superior al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Nacionales del Estado Español, se efectuará una revisión de los salarios y demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes en el 2000. Esta revisión consistirá en aplicar la diferencia entre el IPC previsto más el 1 por 100 y el IPC real más el 1 por 100. La revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 2000.

#### Artículo 34. Régimen disciplinario.

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

2. 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 compañeros 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. 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 los datos que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta manifiesta 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. 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. 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. 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 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. 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.

#### 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 concentración 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 hubiera 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 quince días, a instancia de cualquiera de las partes. En dicha reunión, se levantará acta de acuerdo o de desacuerdo.

A los efectos de integrar como misión de la Comisión Paritaria la posibilidad de conocer cualquier deficiencia en materia de salud laboral, antes y en cualquier caso de que se proceda por parte de los Delegados de Prevención a cualquier tipo de acción judicial, incluida la penal o denuncia ante la Inspección de Trabajo, o autoridad laboral podríamos dejar definidas sus misiones de la siguiente manera:

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 su 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 en el mes de junio de 1998, como plazo máximo.
2. Examen de las cuestiones y aplicación práctica de la materia «uniformes».
3. Estudiará las cuestiones relacionadas con el trabajo nocturno, como plazo máximo en el mes de junio de 1998.
4. 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 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 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 de 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 referido.

Si se rebasa 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 aco-

modaciones 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, de esta forma:

1. El número de Delegados Sindicales que corresponden a cada Sindicato o Central Sindical es uno para toda la empresa, independientemente que se configuren secciones sindicales en uno o varios centros de trabajo en la empresa.

2. Por lo tanto, cada Central Sindical únicamente podrá contar con la figura de un solo Delegado Sindical, y éste será común si el Sindicato constituyera varias Secciones Sindicales en distintos centros de trabajo.

3. Ello resulta de aplicación igualmente a las Secciones Sindicales ya constituidas, por lo que el Sindicato UGT dispone de un solo Delegado Sindical (actualmente, don Marino de Mora Moya, según acuerdo de las Secciones Sindicales de UGT en la empresa, celebrado el pasado 11 de mayo de 1994), fuera cual fuera el número de Secciones Sindicales existentes en los distintos centros de trabajo.

4. No obstante lo anterior, la figura del único Delegado Sindical será competente para representar en el ámbito que le es propio a los afiliados a su Sindicato, con independencia de la Sección Sindical del centro de trabajo en la que el trabajador estuviera adscrito.

5. Lo antedicho resulta de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 10.2, segundo párrafo, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en correspondencia con el número de trabajadores existente en «Europcar IB., Sociedad Anónima».

6. El Delegado de 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 no superiores a veintisiete horas semanales, no les resultará de aplicación el concepto retributivo denominado festivo del punto 2.b.2 del artículo 31.

Para las contrataciones especiales para cubrir horarios de cero a siete horas no será de aplicación el concepto retributivo de entregas.

#### Disposición transitoria primera.

Las personas citadas en la disposición transitoria primera del anterior Convenio han visto absorbido el plus de promoción que venían percibiendo por el plus «ad personam» citado en la disposición transitoria segunda del citado Convenio Colectivo, por lo que dicho plus de promoción ha desaparecido a la firma del presente Convenio.

#### Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo 1996-97, con el fin de adaptar su contenido a la modificación operada en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, vinieron a establecer la supresión dentro de la estructura del salario del complemento por antigüedad, congelando, a su vez, los derechos de promoción económica por incremento de la misma.

En su consecuencia, los trabajadores conservan el derecho ya adquirido a seguir percibiendo la cuantía económica que por antigüedad devengada acreditaron hasta la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo 1996-97, o bien y además, a percibir la que estuviera en tránsito de adquirirse en el tramo temporal ya iniciado antes de la entrada en vigor del referido texto.

A salvo de las anteriores excepciones, que se manifiestan para salvaguardar derechos ya adquiridos o en curso de adquisición, el complemento por antigüedad ha desaparecido de la estructura del salario, si bien el importe devengado hasta el vencimiento en la forma descrita en el párrafo segundo, se ha consolidado en el recibo de salario, denominándolo complemento salarial personal «ad personam».

#### Disposición transitoria tercera.

Dada la supresión por las partes negociadoras del denominado «Plus Dominical», tal como se regulaba en el artículo 31 del anterior texto dispositivo del Convenio Colectivo, y en atención a la salvaguarda de los derechos adquiridos de aquellos trabajadores que iniciaron su relación laboral con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y su jornada semanal sea de lunes a viernes, seguirán manteniendo el derecho, cuando trabajen en domingo, a descansar a cambio en día laboral y además a una compensación equivalente al 75 por 100 del salario correspondiente a dicho día.

#### Disposición transitoria cuarta.

Como consecuencia del cambio producido en el artículo 2 del presente Convenio Colectivo, en lo referente a las categorías profesionales a las que afecta a partir de la entrada en vigor de éste, se producirán los siguientes cambios:

Al haber desaparecido algunas categorías, los trabajadores que estuvieran encuadrados en las mismas tendrán, a partir de su entrada en vigor, las siguientes:

La categoría de Recepcionista cambia su denominación por la categoría de Técnico de Operaciones.

El Recepcionista B se integra en la categoría de Ayudante de Operaciones.

La categoría de Ayudante de Operaciones segundo año se integra en la categoría de Ayudante de Operaciones.

La categoría de Ayudante de Operaciones primer año se integra en la categoría de Auxiliar de Operaciones.

La categoría de Auxiliar de Operaciones segundo año se integra en la categoría de Auxiliar de Operaciones.

La categoría de Auxiliar de Operaciones primer año se integra en la categoría de Auxiliar de Operaciones.

La categoría de Supervisor de Lavacoches se integra en la categoría de Supervisor de Nave.

La categoría de Lavacoches se integra en la categoría de Ayudante de Nave.

La categoría de Lavacoches B permanecerá durante la vigencia de los contratos actuales. El plus festivo se abonará como la categoría de Auxiliar de Nave.

Los trabajadores que ostenten la categoría de Auxiliar de Operaciones realizarán, además de las funciones propias del alquiler de vehículos, las de mantenimiento, preparación, limpieza y movimiento de vehículos.

Los trabajadores que ostenten la categoría de Ayudante Conductor se integran en la categoría de Auxiliar de Nave, incluyéndose en la misma los trabajos de mantenimiento y entretenimiento de automóviles, preparación, limpieza y movimiento de vehículos.

#### Disposición final primera derogatoria.

El presente Convenio sustituye íntegramente al anteriormente vigente, que queda derogado a todos los efectos de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82.4 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### ANEXO 1

Tabla salarial año 1998

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Jefe de Negociado .....	2.369.858	793.338	3.163.196
Secretaria .....	2.166.918	609.071	2.775.989
Oficial primera Administrativo .....	2.170.412	609.071	2.779.483
Oficial segunda Administrativo .....	1.954.072	471.947	2.426.018
Ayudante Administrativo .....	1.737.668	433.742	2.171.411
Auxiliar Administrativo .....	1.303.240	325.322	1.628.562
Station Manager .....	2.641.938	948.418	3.590.356
Supervisor de Operaciones .....	2.285.182	773.120	3.058.302
Técnico de Operaciones .....	2.098.996	595.561	2.694.557
Especialista Operaciones .....	1.836.619	353.621	2.190.240
Ayudante de Operaciones .....	1.574.243	446.675	2.020.918
Auxiliar de Operaciones .....	1.259.419	357.334	1.616.753

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Mecánico primera .....	2.280.283	710.190	2.990.473
Mecánico segunda .....	2.120.711	582.083	2.702.794
Supervisor de Nave .....	1.980.124	665.917	2.646.041
Ayudante de Nave .....	1.917.677	593.330	2.511.007
Auxiliar de Nave .....	1.103.996	396.004	1.500.000

## 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, considerándome 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.

Recibí:

Firmado:

## ANEXO 3.a)

## Solicitud de préstamo

Don/doña .....  
 Departamento .....  
 Solicita se le conceda un préstamo por importe de ..... para ser destinado a ....., cuyo importe, más un interés de acuerdo al interés legal del dinero, que representa la cantidad de ..... 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 importe 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.

Fdo.: .....

Fecha: .....

V.º B.º: El Director de Área Dirección de Recursos Humanos

Fdo.: Conforme:  
 Fecha: Fecha:

## ANEXO 3.b)

## Recibo de préstamo

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: Departamento V. O.  
 a:

Compra vehículo .....  
 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 .....

Atentamente,

Departamento V. O.

V.º B.º: D. Financiero

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

Fdo.:

V.º B.º: D. RR. HH.

Don/doña:

## ANEXO 5

## Tarifa especial empleado

Grupo	Precio día — Pesetas
A .....	1.600 + 1.900 por alquiler.
B .....	1.800 * *
C .....	2.300 * *
D .....	2.800 * *
F .....	3.200 * *
H .....	3.700 * *
P .....	4.200 * *
N .....	4.700 * *

Incluye:

Tiempo más kilómetros.  
 CDW.  
 TP.  
 Conductor adicional.  
 IVA.

No incluye:

Gasolina.

### ANEXO 6

EMPRESA		APELLIDOS Y NOMBRE			
CENTRO DE TRABAJO		IDENTIFICACION	NUMERO	N.I.F.	
N.º INSCRIPC. - SEG. SOCIAL		N.º DIAS	N.º AFILIACION SEG. SOCIAL	G. TAR.	N.º MATRICULA
PERIODO DE LIQUIDACION		N.º HORAS	CATEGORIA		FECHA ANTIGUEDAD
DEL	AL		OBSERVACIONES		
DEPARTAMENTO	SECCION				

CLAVE	DESCRIPCION	CANTIDAD	PRECIO	DEVENGOS	DEDUCCIONES

Remuneración Total	Prorrateo Pagas	T. Comp. Seg. Soc.	Computable Acc.		
<b>LIQUIDO A PERCIBIR</b>					

FIRMA Y SELLO

RECIBI:

DE

DE

**12542** *ORDEN de 2 de abril de 1998 por la que se clasifica y registra la fundación J. García Carrión.*

Por Orden se clasifica y registra la fundación J. García Carrión.

Vista la escritura de constitución de la fundación, instituida en Jumilla (Murcia).

**Antecedentes de hecho**

Primero.—Por el Patronato de la fundación fue solicitada la inscripción de la institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario don Tomás Michelena de la Presa, el día 30 de diciembre de 1997, con el número 1263 de su protocolo, por don José García Carrión Jordán, en nombre y representación de la Sociedad Mercantil Anónima «J. García Carrión, Sociedad Anónima», y doña Eloína Castaño Guardiola, en nombre y representación de la Asociación de Padres Jumillanos de Niños Deficientes (ASPAJUNIDE).

Tercero.—La dotación inicial de la fundación es de 2.000.000 de pesetas, aportada por los fundadores y depositado en una entidad bancaria a nombre de la institución.

Cuarto.—El patronato de la fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don José García Carrión Jordán, en su calidad de Consejero Delegado de la Sociedad «J. García Carrión, Sociedad Anónima».

Vicepresidente: Don Marcos Antonio Nogueroles Pérez, en su calidad de Alcalde-Presidente del excelentísimo Ayuntamiento de Jumilla.

Vocal: Doña Eloína Castaño Guardiola, en su calidad de Presidenta de la Junta Directiva de la Asociación de Padres Jumillanos de Niños Deficientes (ASPAJUNIDE).

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en Jumilla (Murcia), partido de los Aljares, paraje del Atochar.

Sexto.—El objeto de la fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«Promover puestos de trabajo estable para las personas con minusvalías, discapacidades y deficiencias.

Facilitar a dichas personas una atención habilitadora integral, mediante programas de capacitación laboral y de desarrollo personal y social con la finalidad de conseguir los mayores niveles de integración.

En su caso, tutela y acogimiento de personas.

Realización de estudios de investigación relacionados con temas que afecten a personas con minusvalías, discapacidades y deficiencias».

La fundación desarrollará sus actividades en todo el territorio del Estado español.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, y 140/1997, de 31 de enero.

**Fundamentos de Derecho**

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de reestructuración de Departamentos ministeriales (artículo 6); con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del 27), corregida por

la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativas al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el mismo), el ejercicio del Protectorado de las fundaciones cuyos fines se vinculen más directamente con las atribuciones conferidas a los mismos.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en su artículo 22.3, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la fundación y elaborar el informe previo a la inscripción de la misma en el Registro de Fundaciones, en relación a los fines y suficiencia de la dotación.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 8, 9 y 10 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Cuarto.—El Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia estatal, aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 77), en desarrollo de los artículos 36 y 37 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, en su artículo 3, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación y el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos. Asimismo, la disposición transitoria única del citado Real Decreto 384/1996, establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones de competencia estatal, subsistirán los Registros actualmente existentes.

Quinto.—La fundación persigue fines de interés general de asistencia social, conforme al artículo 2 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Sexto.—La dotación de la fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, visto el informe del Servicio Jurídico, ha dispuesto:

Primero.—Clasificar como benéfica de asistencia social a la fundación J. García Carrión, instituida en Jumilla (Murcia).

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Tercero.—Inscribir en el Registro de Fundaciones el nombramiento de los miembros del patronato, relacionados en el antecedente de hecho cuarto de la presente Orden, así como su aceptación del cargo.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 2 de abril de 1998.—P. D. (Orden de 21 de mayo de 1996), la Secretaria general de Asuntos Sociales, Amalia Gómez Gómez.

**12543** *ORDEN de 20 de mayo de 1998 por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 1998, las subvenciones correspondientes a programas de apoyo a la creación y fomento del empleo, ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, Formación Profesional Ocupacional, Escuelas-Taller y Casas de Oficios.*

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

Acordados los criterios de distribución por la Conferencia Sectorial para Asuntos Laborales, en su reunión de 31 de marzo de 1998, el Consejo de Ministros, en su reunión de 8 de mayo de 1998 decidió su formalización, por lo que debe procederse a la distribución de las cantidades asignadas a cada Comunidad Autónoma.