

	Salario base Pesetas	Plus navegación Pesetas	Plus mando Pesetas	Incentivo Pesetas	Total Pesetas	T E Prev Rep Sinist		Valor hora extra Pesetas
						Pesetas/mes	Pesetas/día	
Radiotelegrafista	93.429	25.226	-	39.524	158.179	67.881	2.263	755
Alumno	-	2.718	-	37.282	40.000	-	-	-
Electricista	71.151	14.544	-	24.659	110.354	62.031	2.068	690
Mecánico primero	71.151	14.544	-	24.659	110.354	62.031	2.068	690
Contramaestre	71.151	14.544	-	9.949	95.644	62.031	2.068	690
Calderero	71.151	14.544	-	9.949	95.644	62.031	2.068	690
Cocinero	71.151	14.544	-	9.949	95.644	62.031	2.068	690
Mecánico segundo	66.313	12.792	-	12.862	91.967	51.191	1.706	568
Marinero	61.469	11.044	-	15.773	88.286	51.191	1.706	568
Engrasador	61.469	11.044	-	15.773	88.286	51.191	1.706	568
Camarero primero	61.469	11.044	-	15.773	88.286	51.191	1.706	568
Mozo	57.180	8.740	-	18.685	84.605	51.191	1.706	568
Limpiador	57.180	8.740	-	18.685	84.605	51.191	1.706	568
Camarero	57.180	8.740	-	18.685	84.605	51.191	1.706	568
Marmítón	57.180	8.740	-	18.685	84.605	51.191	1.706	568

23340 RESOLUCION de 14 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Europcar IB, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Europcar IB, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 14 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «EUROPCAR IB, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar a que se extienda la actividad de la Empresa.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Afecta el presente Convenio a los trabajadores fijos en plantilla cuyas categorías se relacionan en el artículo 27.

Asimismo, el personal eventual se acogerá, con todos los derechos y deberes que conlleve el presente Convenio, a los seis meses de contrato.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año, comenzando su vigencia el 1 de marzo de 1986 y finalizando el 28 de febrero de 1987, prorrogándose tácitamente por periodos anuales si no existiese denuncia, previa al mismo por alguna de las partes, cuya denuncia de existir, habrá de realizarse por escrito, con anterioridad al 31 de diciembre de 1986 o con antelación mínima de dos meses a la terminación de la prórroga anual que en su caso se hubiere producido.

CAPITULO II

Art. 4.º *Contratación y finiquitos.*—El Comité de Empresa conocerá los diversos modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa, para la contratación de los empleados.

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

Art. 5.º *Vacantes.*—En el caso de producirse una vacante, la Dirección de Personal comunicará a los trabajadores a través del

tablón de anuncios, las condiciones exigidas para su cobertura, notificándose asimismo al Comité de Empresa.

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

Art. 6.º *Promoción de trabajadores.*—La Dirección de Personal colaborará con el Comité Intercéntricos en las gestiones pertinentes ante los Centros académicos correspondientes, a fin de facilitar el acceso a estudios, tanto de idiomas como de otras materias del personal afectado por este Convenio, al objeto de que el mismo se pueda beneficiar de las bonificaciones a que hubiere lugar.

Art. 7.º *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; se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno podrá ejercitar este derecho.

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

CAPITULO III

Art. 8.º *Jornada laboral.*—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

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

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

Art. 9.º *Turnos.*—En atención a la naturaleza de la actividad de la Empresa se estima la existencia de turnos de trabajo y en algunos casos que se mantengan las operaciones durante los siete días de la semana.

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

a) Calendario de turnos a negociar en cada centro de trabajo y supervisado por el Comité de Empresa o representante sindical en cada centro de trabajo.

b) El cambio de turnos se preavisará a los interesados con dos semanas de antelación, teniendo en cuenta las excepciones derivadas de fuerza mayor, vacaciones, enfermedades, etc.

c) En ningún caso podrán existir turnos con una duración inferior a cinco horas, ni superior a nueve horas, salvo en los casos en que ambas partes estén de acuerdo.

d) Una vez firmes los turnos de trabajo, se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que excedan del horario fijado en los mismos, no siendo compensable con la concesión de descanso durante cualquier otro día. El máximo de horas extraordinarias será de diez al mes, para todo el personal afectado por este Convenio.

e) En caso de desacuerdo, sometimiento de ambas partes a la autoridad laboral, que resolverá después de tener conocimiento del escrito de proposición y oposición de ambas partes.

Art. 10. *Horarios.*—El horario de los aeropuertos será de siete a veinticuatro horas, no obstante, la Empresa se reserva el derecho a establecer turnos nocturnos mediante contratación de personal para cubrir el mismo o negociación con el personal de la plantilla.

Art. 11. *Vacaciones.*—El total de los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de treinta días. Los trabajadores podrán convenir con la Empresa la división en dos del periodo total, fijándose los turnos de vacaciones de forma rotativa.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, como mínimo, uno de estos periodos de quince días, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, no obstante la Empresa se reserva la concesión de dicho periodo vacacional cuando concurren causas de fuerza mayor, tales como enfermedad, accidentes, ceses y faltas de personal, decisión que será de obligado cumplimiento por el trabajador afectado y cuyo plazo de notificación será de diez días.

La preferencia de elección de turno para el primer año de Convenio será por orden de antigüedad.

Con independencia del número de días de vacaciones anteriormente señalados, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a un día más de vacaciones al cumplir cinco años de antigüedad y un día más al cumplir diez años de antigüedad, con el tope máximo de dos, que no serán acumulables a los que pudieran establecerse por disposición de carácter general, si por ésta se modificase el periodo de vacaciones en tal cuantía que supusiese el alcanzar o superar lo correspondiente en función de los años de antigüedad, aplicándose en consecuencia, la disposición general en cuestión sin incremento alguno por años de antigüedad.

Art. 12. *Licencias.*—1. Con derecho a retribución:

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

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

b) Durante tres días naturales en el caso de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, nietos, abuelos o hermanos y dos días más, en el caso de que fuera necesario realizar un desplazamiento.

c) Durante dos días naturales en el caso de cambio de domicilio.

d) El tiempo indispensable, previa comunicación y posterior justificación de visita médica a la Seguridad Social.

e) Quince minutos de descanso con carácter de trabajo efectivo para tiempo de bocadillo en jornada continuada, cubriendo las ausencias del puesto de trabajo.

f) Por cumplimiento de un deber público y personal inexcusable, el tiempo indispensable.

2. Sin derecho a retribución:

El trabajador podrá solicitar a la Empresa por asuntos propios una sola vez al año y por un plazo máximo de un mes.

Art. 13. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En los centros de trabajo habrá un Delegado de Seguridad e Higiene que será elegido entre los Delegados de Personal.

Cuando el trabajo que realice la mujer encinta pueda poner en peligro su embarazo según prescripción del médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo, de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, procurando la Empresa facilitárselo y quedándole garantizada la vuelta al trabajo habitual una vez que se produzca el alumbramiento.

También se tomará este tipo de medidas con los trabajadores que utilicen pantallas de ordenadores y que se vean afectados por las mismas.

Art. 14. *Enfermedad y accidentes de trabajo.*—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 y antigüedad.)

Art. 15. *Seguro de vida y accidentes.*—La Empresa formalizará

para los trabajadores fijos un seguro colectivo de vida y accidente en las siguientes condiciones:

a) Capital asegurado en caso de muerte, 1.500.000 pesetas.

b) Capital asegurado en caso de invalidez permanente absoluta: 2.000.000 de pesetas.

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

Art. 16. *Retirada del carné de conducir.*—La retirada del carné de conducir del trabajador hasta un año por sentencia firme con motivo de accidente de tráfico, no impedirá, entretanto, siga percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría en la fecha del accidente y que la Empresa pueda acopiarlo a otro puesto de trabajo, según las necesidades del servicio, todo ello siempre que la suspensión del carné de conducir no se deba a imprudencia temeraria, ingestión de alcohol o drogas, a no ser que éstas sean ingeridas por prescripción facultativa, utilización indebida o no autorizada del vehículo o fuera de horas de trabajo.

Art. 17. *Premio a la jubilación.*—Todos los trabajadores que habiendo cubierto quince años de servicio en la Compañía se jubilen al cumplir la edad reglamentaria de jubilación percibirán una gratificación extraordinaria equivalente a seis mensualidades (salario base, plus convenio y antigüedad), agregándose una mensualidad más por cada año de adicanto a la edad reglamentaria hasta los sesenta años.

Art. 18. *Enfermedades y defunciones.*—En caso de que un trabajador enferme o fallezca de muerte natural o por accidente fuera de su residencia habitual, como consecuencia de un desplazamiento autorizado y 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 donde se encuentre, tanto en el territorio nacional como en el extranjero. Para ello el trabajador deberá proveerse de la correspondiente tarjeta de asistencia a desplazados. Asimismo, la Empresa concederá una ayuda especial a aquellos empleados que tengan en el seno de su familia algún hijo que sufra cualquier tipo de deficiencias físicas o mentales, de carácter grave e irreversible, de 5.000 pesetas mensuales por caso, al margen de la ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir de la Seguridad Social u otro Organismo oficial.

Art. 19. *Fondo social.*—Se crea un fondo social de 400.000 pesetas, que se destinará a actividades culturales, deportivas y de recreo, para todos los trabajadores de la Empresa. El mismo sufragará los gastos del Comité de Empresa. Para tal efecto se creará un Comité de Actividades Culturales, que será el encargado de la realización de las mismas y cuyas normas de actuación será de conocimiento general a través de un reglamento. Si el fondo social no se hubiera agotado al finalizar el año la cantidad restante pasará a engrosar el fondo social del año siguiente.

Art. 20. *Servicio Militar.*—Las mejoras derivadas del presente Convenio, habidas durante el periodo de prestación del Servicio Militar obligatorio o cualquier otro servicio social obligatorio, afectarán al trabajador desde su reincorporación al trabajo, una vez finalizada la prestación del mismo. Durante el periodo de prestación del Servicio Militar o cualquier otro servicio social obligatorio, la Empresa abonará íntegramente a sus trabajadores, la llamada «gratificación extraordinaria de beneficios» y el 75 por 100 de las de julio y Navidad.

Art. 21. *Domiciliación de la nómina.*—Siempre que sea solicitado por los trabajadores, la Empresa domiciliará el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros indicado por las personas afectadas.

Art. 22. *Compra y alquiler de vehículos.*—a) Los empleados de la Empresa podrán acceder a la compra de coches usados de la misma, con un máximo de un vehículo por año, cuando la Empresa decida la venta de los mismos, al precio de venta al mayorista y entregando el coche en el mismo estado que a un mayorista, dando prioridad al trabajador para conocer el historial de los coches. El sistema de pago será al contado o mediante los sistemas de financiación vigentes.

Dicho vehículo será transferido inmediatamente a nombre del trabajador adquirente o de su cónyuge.

b) Asimismo, los afectados por el presente Convenio tendrán derecho, de acuerdo con las disponibilidades y con las normas internacionales de la Empresa, a alquilar vehículos de la misma, dentro del territorio nacional, con un descuento en las tarifas vigentes al realizarse el alquiler del 30 por 100 en tarifas regulares, el 25 por 100 en kilometraje ilimitado y el 15 por 100 en todo tipo de tarifas especiales.

CAPITULO IV

Art. 23. *Sanciones y despidos.*—Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al Comité de Empresa.

Art. 24. *Resolución de conflictos.*—Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se someten expresamente al

procedimiento establecido para la resolución de conflictos de trabajo, para la solución de cualquier discrepancia que pudiera surgir.

Art. 25. *Clasificación del personal según su función.*—Ambas partes negociadoras de este Convenio se comprometen a que en un plazo máximo de dos meses se firme un acuerdo que será anexo del presente Convenio, en el que se especificarán, clarificarán y reglamentarán todas y cada una de las competencias, atribuciones y obligaciones de cada categoría, amparadas por este Convenio.

CAPITULO V

Art. 26. *Sistemas retributivos.*—La retribución estará compuesta por los siguientes conceptos:

A) 1.º Salario base: El salario base estará compuesto por las cantidades señaladas en el artículo 27.

2.º Complementos:

a) Personales:

1. Antigüedad: La antigüedad se abonará sobre las cantidades pactadas para cada categoría en el artículo 27 como salario base y en la cuantía que marca la Ordenanza de Transporte por Carretera, es decir, dos bienios del 5 por 100 cada uno y cinco quinquenios del 10 por 100 cada uno.

2. Idiomas: Se pagarán 2.000 pesetas en concepto de idiomas, con independencia del número de lenguas que se hablen. Sólo será necesario el idioma inglés para el pago de este plus.

3. Plus convenio: El plus convenio estará compuesto por las cantidades señaladas en el artículo 27.

b) Cantidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: Se informará 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 al máximo posible el número de dichas horas, procurando siempre la total eliminación de las consideradas habituales quien no tengan el carácter de inexcusable cumplimiento.

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1858/1981 y dadas las especiales características de la actividad de esta Empresa, se pacta en este Convenio que tendrán carácter de horas estructurales las que se realicen por período punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo o mantenimiento, por ejemplo, por reservas, retrasos de vuelo, auxilio en carreteras, recuperación de vehículos, etc.

La valoración de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar la ordinaria en un 75 por 100 en los días laborables y en un 140 por 100 para las realizadas en domingos, festivos y nocturnas. Para la determinación del salario/hora se utilizará la siguiente fórmula:

Salario bruto mensual (Sal. base, antig., plus conv.) \times 15 meses

Número de horas anualmente trabajadas: 1.826

2. Plus dominical o festivo: Los empleados que trabajen en domingo o festivo y tengan a cambio descanso en día laborable, como compensación, serán retribuidos, además respecto a ese día, con un 40 por 100 del salario diario. El personal que trabaje en domingo o festivo y excepcionalmente no pueda disfrutar del descanso compensatorio recibirá, además del salario correspondiente al séptimo día, un plus especial de acuerdo con la siguiente relación:

- a) Rental, Mecánicos de segunda, Lavacoches: 7.600 pesetas.
b) Supervisores y Mecánicos primera: 8.100 pesetas.

3. Lavado de coches: Se pagarán 10 pesetas por coche lavado a cualquier trabajador del personal de talleres que realice el trabajo, con independencia de su categoría.

B) Percepciones no salariales:

1. Plus de transporte: A los trabajadores que desempeñen su trabajo en los aeropuertos de las diferentes ciudades españolas y únicamente los días trabajados en los mismos, se les abonará un plus de transporte suficiente para cubrir en cada caso los gastos del desplazamiento en medios de transporte colectivo. Este plus será sustitutivo del que vinieren percibiendo en la actualidad los trabajadores, aún cuando se respeterá el importe percibido a la firma del presente Convenio si fuese superior.

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

2. Ayuda de comida: La Empresa abonará en concepto de

ayuda de comida la cantidad de 3.500 pesetas mensuales a los trabajadores de las oficinas centrales de Madrid, excepto el mes de vacaciones.

Art. 27. *Tabla salarial:*

Categoría	Salario base	Plus convenio	Total
Jefe de Negociado	63.500	35.300	98.800
Oficial primero Administrativo	62.100	27.100	89.200
Oficial segundo Administrativo	56.100	21.000	77.100
Auxiliar Administrativo	49.100	19.300	68.400
Secretaria (I)	62.100	27.100	89.200
«Station Manager»	74.600	42.200	116.800
Supervisor	63.800	34.400	98.200
Recepcionista	59.800	26.500	86.300
Supervisor Mantenimiento	58.600	25.800	84.400
Mecánico primero	64.800	31.600	96.400
Mecánico segundo	60.600	25.900	86.500
Lavacoches	53.600	26.400	80.000

(1) Excepto Secretaria Ejecutiva de Dirección.

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

Art. 28. *Compensación y absorción.*—Los beneficios concedidos en el presente Convenio y las mejores condiciones económicas que disfruten los trabajadores de «Europcar IB, Sociedad Anónima», consideradas globalmente y en cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidos por disposiciones legales o reglamentarias actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Art. 29. *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:

Denunciar, iniciar, negociar, concluir los Convenios Colectivos que afectan a sus representados como el único órgano representativo de los trabajadores de la Compañía, afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

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 producción y ventas de la Entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

Emitir informes 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 conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Cualquier otra competencia y deber establecido en la Ley. El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo será de veinte horas mensuales.

No serán computables las horas utilizadas como consecuencia de actos judiciales a los que deba asistir cualquier delegado de personal.

Derecho a la utilización de espacios reservados en el tablón de anuncios para informar y comentar a sus compañeros sobre asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical.

CAPITULO VI

Art. 30. *Comisión mixta de vigilancia, interpretación y aplicación.*—Se constituirá una Comisión de vigilancia y control del Convenio Colectivo, compuesta por los representantes de los trabajadores, elegidos entre los miembros del Comité de Empresa y otros dos representantes de la Empresa, al objeto de velar por el exacto cumplimiento de lo pactado, así como la interpretación del mismo, sometiéndose ambas partes en caso de discrepancia a la autoridad laboral.