

La Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Salud y Consumo, a la vista de la oferta mencionada, así como de los informes técnicos jurídicos solicitados, acordó proponer a la Tesorería General de la Seguridad Social la aceptación del solar ofrecido por el Ayuntamiento de Arjonilla (Jaén).

Asimismo, la Intervención General de la Seguridad Social, con fecha 27 de octubre de 1987, fiscaliza favorablemente el expediente, manifestando, no obstante, que deberá autorizarse la cesión mediante Real Decreto aprobado en Consejo de Ministros, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la vigente Ley de Patrimonio del Estado, en relación con el apartado 8 del artículo 13 de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988.

A efectos de obtener la máxima eficacia y agilidad en el aprovechamiento de los citados bienes, procede hacer uso de la facultad que al Gobierno le reconoce el apartado 4 del citado artículo 13 de la Ley 33/1987, sin perjuicio de que, en su momento, se incluyan los bienes objeto de la presente cesión en uso en la correspondiente relación de los contenidos anteriormente en el anexo del Real Decreto 400/1984, de 22 de febrero, que recogía los acuerdos de la Comisión Mixta de Transferencias a la Junta de Andalucía.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de junio de 1988,

#### DISPONGO:

Artículo 1.º Se autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social para aceptar al excelentísimo Ayuntamiento de Arjonilla (Jaén) la cesión gratuita de un solar de su propiedad, de 200 metros cuadrados de superficie aproximada, sito en la calle Trovador Macías, número 1, de la referida localidad, con destino a la construcción de un Consultorio Médico.

La cesión queda sujeta a lo establecido en el artículo 111 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales (Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio).

Art. 2.º Esta cesión gratuita se entiende libre de cargas, gravámenes, arrendamientos y ocupantes, exenta del Arbitrio Municipal de Plusvalía y con cargo de los gastos derivados de la formalización del correspondiente documento público, por cuenta de la Junta de Andalucía.

Art. 3.º Se autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social para ceder en uso a la Junta de Andalucía el solar detallado en el artículo 1.º de la presente disposición, al objeto de que por dicha Comunidad Autónoma se lleve a término la construcción de Consultorio Médico, debiendo hacerse cargo igualmente de los gastos derivados de la instalación y mantenimiento del mismo.

Esta cesión de uso de efectúa sin perjuicio de que, en su momento, se incluyan los bienes objeto de la misma en los acuerdos de ampliación de medios traspadados a la Junta de Andalucía que sean elevados a los próximos Plenos de la Comisión Mixta de Transferencias.

Art. 4.º Se faculta al Tesorero territorial de la Seguridad Social en Jaén para que, por delegación del Director general de la Tesorería General de la Seguridad Social, formalice el documento público de cesión y resuelva cuantas incidencias puedan producirse con motivo de esta operación.

Dado en Madrid a 24 de junio de 1988.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,  
MANUEL CHAVES GONZALEZ

**16190** RESOLUCION de 31 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Europcar IB, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Europcar IB, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 1988; de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 de la revisión salarial 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, 31 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO «EUROPCAR IB, SOCIEDAD ANONIMA» 1988

### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo actuales y futuros que se hallen en todo el territorio nacional, entendiéndose por tales cualquier localidad, aeropuerto, 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 todos los trabajadores en plantilla, cuyas categorías se relacionan en el artículo 27.

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

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

La Empresa se compromete a no sustituir trabajadores eventuales, ya acogidos a Convenio, por otros de nueva incorporación, una vez superado el período de prueba de tres meses.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—La duración del presente Convenio será de un año, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1988 y finalizando el 31 de diciembre de 1988, prorrogándose 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 anterioridad al 30 de noviembre de 1988, o con antelación mínima de un mes a la terminación de la prórroga anual que, en su caso, se hubiera 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 de cinco días naturales, respecto a la fecha de percepción.

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

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. Tendrán preferencia de segundo grado el personal en situación de excedencia y de tercer grado el personal eventual.

Tanto para la determinación de tales pruebas, así como para su realización y corrección estarán presentes los Representantes Legales de los trabajadores que el Comité de Empresa elija.

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

Concretamente, en el caso del estudio del idioma inglés, la Empresa, a través del Departamento de Formación, se compromete a bonificar el mismo en la cuantía de un 50 por 100 en cursos organizados y supervisados por dicho Departamento. Será exigible una asistencia mínima a clase del 80 por 100. El máximo de horas semanales de estudio será de cinco, las cuales se impartirán fuera del horario de trabajo.

Art. 7.º *Excedencia*.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y a la readmisión automática.

Tendrá la consideración de excedencia forzosa tanto la concedida por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, por un período de tres años, siempre y cuando sea la primera vez que se haya solicitado por el trabajador.

Cualquier otra excedencia por maternidad solicitada por el mismo trabajador tendrá el carácter de voluntaria. En este supuesto, el período de excedencia no será superior a tres años.

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

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

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

Art. 8.º *Ascensos*.—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 se desempeñen funciones de categoría superior, desde el primer momento, el trabajador tendrá derecho a la diferencia de retribución entre la categoría asignada y la de la función que efectivamente realice.

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

### CAPITULO III

Art. 9.º *Jornada laboral*.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales.

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

Cualquier modificación sustancial de la jornada de trabajo u horario con respecto a los 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. 10. *Túrnos*.—En atención a la naturaleza de la actividad de la Empresa, se estima necesario la existencia de turnos de trabajo, y en algunos casos, que se mantengan las operaciones durante los siete días de la semana.

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

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

b) El cambio de turnos se preavisará a los interesados con dos semanas de antelación.

c) En ningún caso podrán existir turnos con una duración inferior a cinco horas ni superior a nueve horas.

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.

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

Art. 11. *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 la contratación de personal para cubrir los mismos.

Para los trabajadores que realicen su trabajo en Sede, se establecerá jornada continuada, durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, con el siguiente horario:

De ocho a quince treinta horas.

Art. 12. *Vacaciones*.—El total de los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un período anual de treinta días naturales de vacaciones.

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

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

Con independencia del número de días de vacaciones anteriormente señalado, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a dos días más al cumplir cinco años de antigüedad, y otro día más al cumplir diez años de antigüedad, con el tope máximo de tres, que no serán acumulables a los que pudieran establecerse por disposición de carácter general.

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

Art. 13. *Licencias*.—Con derecho a retribución: El trabajador podrá ausentarse o faltar del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- Durante cuatro días naturales en el caso de alumbramiento de

esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o persona con la que se conviva, hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos, por consanguinidad o afinidad, y dos días más, en el caso de que fuere necesario realizar un desplazamiento.

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

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

e) Quince minutos de descanso con carácter de trabajo efectivo, para tiempo de bocadillo en jornada continuada.

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

g) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes o matriculaciones.

Art. 14. *Seguridad e Higiene en el Trabajo*.—En los Centros de trabajo habrá un Delegado de Seguridad e Higiene que será elegido entre los Delegados de Personal.

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

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

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

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

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

Art. 15. *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).

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

Art. 16. *Seguro de vida y accidentes*.—La Empresa formalizará para todos los trabajadores un seguro colectivo de vida y accidente en las siguientes condiciones:

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

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

La Empresa se compromete, para su aumento, a la revisión de las pólizas de seguros, a la finalización de éstas.

La Empresa se obligará a facilitar una copia de la póliza a cada trabajador.

Art. 17. *Retirada del carné de conducir*.—La retirada del carné de conducir del trabajador con motivo de accidente de tráfico no impedirá, entre tanto, siga percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría en la fecha del accidente, y que la Empresa pueda asignarle otro puesto de trabajo, según las necesidades del servicio. Todo ello siempre que la suspensión del carné de conducir no se deba a ingestión de alcohol o drogas, a no ser que éstas sean ingeridas por prescripción facultativa.

Art. 18. *Premio a la jubilación*.—Todos los trabajadores que habiendo cubierto quince años de servicio a la Compañía se jubilen a los sesenta y cinco años o más de edad, percibirán una gratificación extraordinaria, equivalente a ocho mensualidades (salario base, plus Convenio y antigüedad), agregándose una mensualidad más por cada año de adelanto a los sesenta y cinco años de edad hasta los sesenta años.

Art. 19. *Enfermedad 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 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 el territorio nacional como en el extranjero.

Igualmente, la Empresa concederá una ayuda especial a aquellos empleados que tengan en el seno de su familia algún hijo que sufra cualquier tipo de deficiencias físicas o mentales de carácter irreversible, de 10.000 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. 20. *Fondo social.*-Se establece en 650.000 pesetas de fondo social, 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 del que formarán parte los miembros del Comité de Empresa que éste elija, y que administrarán dicho fondo, que será el encargado de la realización de las mismas y cuyas normas de actuación serán de conocimiento general a través de un reglamento. Si el Fondo Social no se hubiere agotado al finalizar un año, la cantidad restante pasará a engrosar el Fondo Social del año siguiente.

Igualmente se podrán realizar gastos con cargo al Fondo Social del año siguiente.

Art. 21. *Servicio militar.*-Las mejoras derivadas del presente Convenio, habidas durante la prestación del servicio militar obligatorio, o cualquier otro tipo de servicio social obligatorio, afectarán al trabajador desde su reincorporación al trabajo, una vez finalizada la prestación del mismo. Durante el período de prestación del servicio militar o cualquier otro tipo de 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. 22. *Domiciliación de 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. 23. *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 libro de contabilidad y entregando el coche en el mismo estado que a un mayorista, dando prioridad al trabajador para conocer el historial de los coches.

El sistema de pago será al contado o mediante los sistemas de financiación vigentes.

Dicho vehículo será transferido inmediatamente a nombre del trabajador 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 50 por 100 en tarifas regulares, y el 25 por 100 en todo tipo de tarifas vigentes.

#### CAPITULO IV

Art. 24. *Sanciones y despidos.*-Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al Comité de Empresa.

Art. 25. *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.

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

Art. 26. *Clasificación del personal según su función.*-Ambas partes negociadoras del presente Convenio se comprometen a, en un plazo máximo de dos meses, que se firme un acuerdo que será anexo del presente Convenio, en el que se especificarán y reglamentarán todas y cada una de las competencias, atribuciones y obligaciones de cada categoría, amparadas por el Convenio.

#### CAPITULO V

Art. 27. *Sistemas retributivos.*-La retribución estará compuesta por los siguientes conceptos:

A) 1. Salario base: Estará compuesto por las cantidades señaladas en el artículo 28.

2. Complementos:

a) Personales:

1.º Antigüedad: La antigüedad se abonará sobre las cantidades pactadas para cada categoría en el artículo 28 como salario base y en la cuantía que marca la Ordenanza de Transportes por Carretera, es decir, dos trienios del 5 por 100 cada uno y cinco quinquenios del 10 por 100 cada uno.

2.º Idiomas: Se pagarán 2.335 pesetas en concepto de plus de idiomas, con independencia del número de lenguas que se hablen, siendo sólo necesario el idioma inglés para el pago de este plus.

3.º Plus Convenio: El plus Convenio estará compuesto por las cantidades señaladas en el artículo 28.

B) Cantidad de trabajo:

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

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se pacta que mensualmente se reunirá el Comité de Empresa con los representantes de la misma en cada Centro de trabajo para determinar qué horas extraordinarias se consideran estructurales y cuáles no.

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) Recepcionista, mecánico y lavacoches: 8.650 pesetas.
- b) Supervisor y Mecánico de primera: 9.200 pesetas.

3. Lavado de coches: Se pagarán 12 pesetas por coche lavado a cualquier trabajador del personal de talleres que realice el trabajo, con independencia de su categoría.

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

Dos mil ciento veinte pesetas por cada hora, exceptuando la primera media hora, que será de 1.060 pesetas.

Mil quinientas pesetas por cada contrato abierto, se le cobre dicho canon al cliente o no, y aunque la reserva finalmente no fuera cumplimentada.

Estas cantidades serán netas.

En los casos en que proceda, la Empresa proporcionará al trabajador el medio de transporte para retornar a su domicilio (coche de flota, previa autorización, o taxi).

C) Percepciones no salariales:

1. Plus de transporte: A los trabajadores que desempeñen su trabajo en los aeropuertos de las diferentes ciudades españolas y únicamente los días trabajados en los mismos, se les abonará un plus de transporte suficiente para cubrir en cada caso los gastos de desplazamiento en medios de transporte colectivo. Este plus será sustitutivo del que vinieren percibiendo en la actualidad los trabajadores, aun cuando se respetara el importe percibido a la firma del presente Convenio si fuese superior. El mencionado plus se revisará cada vez que suba el precio del medio de transporte que habitualmente usan los trabajadores en el mismo porcentaje que dicho medio de locomoción.

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

2. Ayuda de comida: La Empresa abonará en concepto de ayuda de comida la cantidad de 4.000 pesetas mensuales a los trabajadores de las oficinas centrales de Madrid, excepto el mes de vacaciones.

Art. 28. *Tabla salarial.*

Categoría	Salario base - Pesetas	Plus Convenio - Pesetas	Total - Pesetas
Jefe de Negociado .....	76.450	35.300	111.750
Oficial de primera administrativo .....	74.350	27.100	101.450
Oficial de segunda administrativo .....	67.550	21.000	88.550
Auxiliar administrativo .....	59.950	19.300	79.250
Secretaria .....	74.350	27.100	101.450
Station Manager .....	88.850	42.200	131.050
Supervisor .....	76.750	34.400	111.150
Recepcionista .....	71.850	26.300	98.350
Supervisor Mantenimiento .....	70.550	25.800	96.350
Mecánico de primera .....	77.550	31.600	109.150
Mecánico de segunda .....	72.750	25.900	98.650
Lavacoches .....	65.250	26.400	91.650

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

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior

al 3 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto al 1 de enero de 1988, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 1988.

El importe de la revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 1989.

**Art. 29. 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 su cómputo anual, no se compensarán y ni la absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidos por disposiciones legales o reglamentarias actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

**Art. 30. 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 el 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 conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

f) Cualesquiera 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.

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 a la fecha de comienzo de dicha acumulación 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 horaria 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 sean afectados o Comisiones Paritarias, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités 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 y otras Entidades.

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

**Art. 30 bis. Período no retribuido y Secciones Sindicales.**—Se deberá permitir a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa permisos no retribuidos de hasta quince días al año para ejercer actividades sindicales y asistir a cursos sindicales, reuniones o campañas electorales fuera de las Empresas, avisándolo con antelación suficiente y justificándolo debidamente.

Estas Secciones Sindicales estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de trabajo. El número de éstos será de uno por cada Sección Sindical.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa sobre los órganos representativos que establezcan las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones del Comité Intercentros, Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comités Paritarios.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular, y especialmente a los despidos y sanciones de estos últimos.

## CAPÍTULO VI

**Art. 31. 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, someténdose ambas partes, en caso de discrepancia, a la autoridad laboral.

La Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a reunirse por lo menos una vez al mes para verificar el exacto cumplimiento de este Convenio.

**Art. 32. Garantía de puestos de trabajo.**—La Empresa se obliga a mantener todos los puestos de trabajo, tanto fijos como eventuales, hasta la finalización del presente Convenio.

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

La Empresa negociará con el Comité Intercentros la continuidad laboral en la misma de aquellos trabajadores que cumplan, durante la vigencia del presente Convenio, el período máximo de Contratación Temporal (tres años).

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

**Art. 33. Gastos de traslado.**—En el supuesto de traslado con carácter forzoso, la Compañía se compromete a correr con todos los gastos de vivienda, traslado, colegios, locomoción, etc., durante el primer año, el 100 por 100 de la vivienda durante el segundo y tercer año, así como una indemnización, a pactar, por traslado.

**16191 RESOLUCION de 1 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Europguide, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Europguide, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de mayo de 1988, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por la Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores de esta Sociedad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 1 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE AMBITO DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE «EUROPGUIDE», DE UNA PARTE, Y LA CENTRAL SINDICAL UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**

## CAPÍTULO PRIMERO

### Ámbito de aplicación

**Artículo 1.º Ámbito funcional y territorial.**—El presente Convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de Centros de trabajo de la Empresa «Europguide», radicadas en el Estado español.