

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29909 RESOLUCION de 29 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Europcar Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Europcar Ibérica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de agosto de 1991, de una parte, por el Comité Intercentros, 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 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, 29 de noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «EUROPCAR IBERICA, S. A.» PARA LOS AÑOS 1991, 1992 y 1993

CAPITULO I

ARTICULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros que se hallen en todo el territorio nacional, entendiéndose por tales 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.

ARTICULO 2º.- AMBITO PERSONAL

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

- 1º.- Jefe Negociado
- 2º.- Secretaria
- 3º.- Oficial 1º Administrativo
- 4º.- Oficial 2º Administrativo
- 5º.- Auxiliar Administrativo
- 6º.- Auxiliar Administrativo B
- 7º.- Station Manager
- 8º.- Supervisor
- 9º.- Recepcionista
- 10º.- Recepcionista B
- 11º.- Supervisor Mantenimiento
- 12º.- Mecánico 1º
- 13º.- Mecánico 2º
- 14º.- Mecánico 2º B
- 15º.- Supervisor lavacoche
- 16º.- Lavacoche
- 17º.- Lavacoche B

Los trabajadores contratados en las categorías B pasarán al nivel inmediatamente superior de su misma categoría por el mero transcurso de 6 meses efectivos en la categoría B.

No podrá contratarse en categoría de entrada a una misma persona más de una vez, salvo que el trabajador haya mediado más de 2 años desde la extinción de su última contratación.

ARTICULO 3º.- AMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente Convenio comenzará al día de su firma y finalizará el día 31 de Diciembre de 1993, sin perjuicio de que los efectos retributivos se retrotraerán al 1.1.91.

Al término de su vigencia se prorrogará tácitamente por periodos anuales, si no existiese denuncia previa del mismo por alguna de las partes, cuya denuncia, de existir, habrá de realizarse por escrito, con antelación al 30 de Noviembre de 1993 o con anterioridad a un mes de terminación de la prórroga anual, que en su caso se hubiera producido.

ARTICULO 4º.- COMPENSACION Y ABSORCION

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.

ARTICULO 5º.- GARANTIAS "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".

ARTICULO 6º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

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

3.- En este caso la Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de 10 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 30 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.

CAPITULO II

ARTICULO 7º.- CONTRATACION Y FINIQUITOS

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

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

Para el caso del recibo de finiquito la Empresa comunicará con cinco días de antelación a la extinción contractual al afectado el modelo de finiquito que consta en el Anexo nº 4 del

presente Convenio, así como comunicará a la representación legal de los trabajadores la circunstancia de que se encuentra dicho afectado en situación de finiquito, pudiendo el afectado si lo desea consultar a su legal representante el modelo propuesto o no hacerlo si esa fuera su libre elección.

En los casos de contratos de trabajo cuya temporalidad sea inferior a 30 días el plazo citado en el párrafo anterior será de dos días.

ARTICULO 8º.- VACANTES

En el caso de producirse una vacante definitiva, y con carácter previo a recurrir a la contratación externa, la Dirección de Personal comunicará a los trabajadores a través de una reunión o a través del tablón de anuncios, las condiciones exigidas para su cobertura, notificándose asimismo a los representantes legales de los trabajadores en un plazo máximo de 10 días.

Unicamente 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.

ARTICULO 9º.- FORMACION 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 hubiera 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 5.000.-Ptas. al trabajador que realice cursos académicos de informática, marketing, mecánica, inglés, francés o alemán, 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 la ayuda citada en el párrafo anterior será exigible una asistencia mínima a las clases del 80%. El máximo de horas semanales será de cinco, las cuales se tomarán fuera del horario de trabajo. El trabajador deberá facilitar a la Empresa justificantes de sus asistencias y de las evaluaciones o notas.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa los Planes de Formación que pudieran existir en el plazo de tres meses desde la firma del Convenio. Dichos Planes intentarán ajustarse tanto a las necesidades de Formación en la Empresa como a los intereses y expectativas del personal.

ARTICULO 10º.- 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.

ARTICULO 11º.- 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 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.

Si por necesidades parentales 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.

CAPITULO III

ARTICULO 12º.- JORNADA

1.- La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que corresponden a una jornada anual de 1776 horas.

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 afectados, por el presente Convenio disfrutará de los siguientes descansos, que serán considerados tiempo de trabajo efectivo:

- a) En jornada partida: 15 minutos/día efectivo de trabajo.
- b) En Jornada continuada: 20 minutos/día efectivo de trabajo.

ARTICULO 132.- TURNOS

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

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

Las modificaciones a los mismos deberán sujetarse a las siguientes reglas:

1.- Cuando la Empresa se vea obligada a reajustar colectiva y globalmente los turnos de trabajo o los sistemas horarios o de distribución y ordenación de la jornada de trabajo, todo ello por necesidades del servicio, lo realizará con arreglo a las siguientes normas:

A) Negociará las modificaciones colectivas y globales con el Comité de Empresa del centro de trabajo, caso o dependencia afectada por el reajuste.

B) En caso de acuerdo con el Comité de Empresa o los representantes legales de los trabajadores se estará al Acta de Acuerdo suscrita a tal efecto.

C) En caso de desacuerdo ambas partes se someterán a la Autoridad Laboral, que resolverá después de tener conocimiento por escrito de la proposición y posiciones de las dos partes.

D) El reajuste se llevará a efecto mediando una semana de preaviso desde la firma del Acuerdo o desde la Resolución Administrativa en el caso del desacuerdo.

E) En ningún caso podrán existir turnos con una duración inferior a cinco horas ni superior a nueve, salvo que así lo pactaran las partes.

F) Una vez aplicado el reajuste colectivo y global, se considerarán horas extraordinarias las que excedan del horario fijado en el mismo, pudiendo pactar las partes tanto el abono económico de dichas horas extras como su compensación mediante descanso, así como pactar su acumulación a periodos vacacionales o de descansos semanales.

2.- 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 o los horarios o el sistema de distribución y ordenación de la jornada de trabajo podrá realizar tal ajuste directamente durante un periodo máximo de 30 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 ello no implique movilidad geográfica y se encuentre en un radio de 20 Kms. 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 periodo 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 ala hora de realizar los ajustes en los dos casos contemplados anteriormente (a) y (b).

En este caso de reajuste individual serán también aplicables los apartados E) y F) del reajuste global.

La Comisión Paritaria examinará la aplicación de los supuestos concretos.

ARTICULO 142.- HORARIOS

El horario de los aeropuertos se desarrollará desde las 7,00 a las 24,00. No obstante la Empresa se reserva el derecho de establecer turnos nocturnos mediante la contratación de personal para cubrir los mismos.

En cuanto al resto de los Centros de Trabajo se facilitará copia de los horarios actuales al Comité Intercentros.

Los días 24 y 31 de Diciembre el horario de los aeropuertos finalizará a las 19,00 horas, con el compromiso por parte de los trabajadores de cumplimentar las reservas que se hubieran producido hasta las 21,00 horas, siempre que se hubiera realizado con 48 horas de antelación. El horario de las naves se adecuará al de los Aeropuertos en estos días, y en el Resto de los Centros se adelantará 2 horas el cierre, salvo Central que cerrará a las 14 h.

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 24 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 que de comprometido con la prestación del servicio.

Para los trabajadores que realicen su trabajo en sede se establecerá jornada continuada durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, con el siguiente horario: de 8.00 de la mañana a 15.30 de la tarde.

ARTICULO 152.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un periodo anual de treinta y dos días naturales de vacaciones anuales.

A estos efectos no se computarán los festivos de ámbito nacional o local.

En el mes de Enero de cada año se fijará el calendario de vacaciones que será remitido al Departamento de Recursos Humanos en dicho mes.

Las vacaciones se planificarán de mutuo acuerdo para ser disfrutadas en uno o dos periodos con carácter general, pudiendo establecerse otra distribución por circunstancias especiales si así se acordase. A los trabajadores que acuerden con su responsables directos tomar las vacaciones en dos o más periodos no les serán computadas las fiestas nacionales y locales como día natural, no siéndoles en consecuencia de aplicación lo dispuesto en el párrafo segundo del presente artículo.

Cuando los períodos planificados sean dos, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como mínimo uno de estos períodos de dieciséis días entre el uno de Junio de al treinta de Septiembre.

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

Con independencia del número de días anteriormente señalados de vacaciones, los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a un día más al cumplir diez años de antigüedad, con el tope máximo de tres (30 años de antigüedad), que no serán acumulables a los que pudiera establecerse por disposición de carácter general.

Cuando el trabajador desee tomar los treinta y dos días de vacaciones en temporada baja (fuera de los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre) tendrá derecho a cinco días más de vacaciones. En este caso si se computarán los festivos de ámbito local nacional como naturales.

En todos los supuestos recogidos en este artículo, estos días se disfrutarán de forma equitativa, en relación con el calendario de vacaciones.

Cuando se acuerde que las vacaciones anuales se disfruten partidas en dos o más períodos, deberán estar incluidos en el conjunto de los 32 días naturales los de descanso correspondientes a cuatro semanas consecutivas.

ARTICULO 15º BIS.- COCHE LIBRE EN VACACIONES

Todos los trabajadores con antigüedad superior a 10 años al servicio de la Empresa tendrán derecho personal e intransferible a disponer en España, cada año, de un coche de la Empresa, durante sus vacaciones, por tiempo correspondiente a su antigüedad, en la siguiente forma:

ANTIGÜEDAD	TIEMPO DE DISPOSICION DURANTE CADA AÑO
10 años o más	1 semana
15 años o más	2 semanas
20 años o más	3 semanas

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

El modelo de coche a utilizar estará comprendido entre los grupos A al C inclusive, quedando su determinación a la disponibilidad de flota en el lugar y momento de que se trate y 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, beneficiario del derecho, quien solicitará de su Jefe inmediato un bono, que incluirá tiempo y kilómetros, y 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 I.V.A. correspondiente.

ARTICULO 16º.- 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 : 16 días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes del trabajador o persona con quien conviva :
 - En primer grado de consanguinidad o afinidad : 5 días naturales.
 - En segundo grado de consanguinidad o afinidad : 5 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 : 5 días naturales.
- d) Durante tres días naturales en el caso de cambio de domicilio.
- 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 15 días de antelación a una licencia sin sueldo por un período mínimo de 1 día y máximo de 30 días, previo acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, siempre que la misma no vaya a utilizarse para actividades lucrativas de la misma naturaleza de las que realiza en la Empresa.

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

CAPITULO IV

ARTICULO 17º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Tanto la Empresa como los trabajadores de todas las categorías se someten expresamente a las normas contenidas en las Ordenanzas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en cualesquiera disposiciones legales o reglamentarias sobre la materia promulgadas o implementadas por las Cortes Generales o por el Gobierno de la Nación en cualquier momento anterior o posterior a la firma del presente Convenio.

Ambas partes se comprometen a observar los deberes y obligaciones que de tales normas se deriven para cada una de ellas, y a respetar los derechos de la otra parte en el ámbito de su aplicación.

En las Oficinas Centrales de EUROPCAR, y en cada Distrito, podrá ser nombrado un Delegado de Seguridad e Higiene, elegido de entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa del Distrito de que se trate, quien vigilará el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los diferentes Centros de Trabajo dependientes del correspondiente distrito, reportando al Comité Intercentros, que es el facultado por el Art. 64.1.8.b), en relación con el art. 19, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

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

Ningún trabajador que realice su trabajo delante de una pantalla de ordenador podrá realizar el mismo más de 3 horas y treinta minutos continuados, debiendo realizar la siguiente hora de su jornada en otro puesto alternativo.

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

Si por dictamen médico el trabajador tuviera que usar gafas, la Empresa facilitará las mismas 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 merca de su retribución o condiciones laborales.

ARTICULO 17BIS.- 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

- Lavacoches:
 - . 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 solo podrán oponerse a la introducción de dichas variaciones o reformas, cuando acrediten mediante certificación, expedida por la autoridad competente, que su adopción es susceptible de afectar la seguridad o la higiene de los trabajadores.

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

La Empresa proporcionará al personal de talleres (mecánicos y lavacoches) el calzado especial requerido por cada actividad, o abonará al trabajador el importe pagado por éste en su adquisición, que no deberá exceder, en ningún caso, del precio normal del mercado para el calzado de las características de que se trate en cada caso, hasta un máximo de dos mil pesetas (2.000.-Ptas.)

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.

ARTICULO 18.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (I.L.T.)

En caso de accidente o enfermedad el trabajador continuará percibiendo el 100% del salario indicado en la Tabla Salarial (Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Plus de Idiomas).

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

ARTICULO 19.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES Y ASISTENCIA JURIDICA

La Empresa formalizará para todos los trabajadores un Seguro Colectivo de Vida y Accidentes en las siguientes condiciones:

- A) Capital asegurado en caso de muerte 2.000.000.-Ptas.
- B) Capital asegurado en caso de invalidez permanente absoluta 3.000.000.-Ptas.

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

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

ARTICULO 209.- ASISTENCIA JURIDICA

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 O.M. de 15 de Abril de 1.969 (B.O.E. de 8 de Mayo) modificado por la O.M. de 5 de Abril de 1.974 (B.O.E. del día 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.

ARTICULO 219.- RETIRADA TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR

El trabajador a quien, como consecuencia de conducir un vehículo en acto de servicio, le sea retirado el permiso de conducir por tiempo no superior a 18 meses, será destinado a otro trabajo de los servicios de que disponga la Empresa, percibiendo el salario real correspondiente a su categoría laboral.

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 carnet de conducir por tiempo no superior a 12 meses, y con el límite de 3 ocasiones a lo largo de la vida laboral del trabajador en la Empresa.

ARTICULO 229.- JUBILACION 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:

60 años :	15 mensualidades íntegras brutas.
61 años :	14 " " "
62 años :	13 " " "
63 años :	12 " " "
64 años :	11 " " "
65 años :	10 " " "

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 30 días siguientes a la fecha del cumpleaños del trabajador solicitante. Si la fecha efectiva de cese resultase posterior al término del mencionado plazo de 30 días la cantidad a percibir sería la correspondiente a la edad que cumpla el trabajador en el cumpleaños inmediato siguiente.

ARTICULO 239.- ENFERMEDAD Y DEFUNCION

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

ARTICULO 249.- AYUDA POR HIJOS MINUSVALIDOS

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 16.200 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.

ARTICULO 259.- FONDO SOCIAL

Se establece un Fondo Social de 756.000 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.

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.

ARTICULO 269.- SERVICIO MILITAR

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

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

ARTICULO 27º. - DOMICILIACION DE NOMINA

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.

ARTICULO 28º. - ANTICIPOS A CUENTA DEL SALARIO

La Empresa concederá anticipos de hasta el 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 12 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.

ARTICULO 29º. - CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN SU FUNCION

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

ARTICULO 30º. - COMPRA Y ALQUILER DE VEHICULOS

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.

Los vehículos de Long Term, baja en flote, siniestro total y robo tendrán un procedimiento interno especial, del que se incorporará Anexo. Se respetarán las peticiones anteriores al 31 de Julio de 1991, que hayan respetado el procedimiento estipulado de petición escrita.

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

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

El sistema de pago será, para empleados de, al menos un año de antigüedad, del 50% del precio total a la entrega del vehículo y el resto en un plazo máximo de 6 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 tales la persona con la que se conviva.

ALQUILER:

Los empleados de EUROPCAR IB, con una antigüedad mínima de seis meses en la Compañía y los maridos o esposas de dichas empleados tendrán derecho de acuerdo con las disponibilidades y con las normas internacionales de la empresa de alquiler de vehículos de la misma de acuerdo con las siguientes normas:

a) Descuento: Para alquileres fuera de España (oficinas EUROPCAR): normativa internacional.

b) Descuento para alquileres en España:

- 50% sobre tarifas regulares vigentes.
- 30% sobre tarifa super drive.
- 40% sobre tarifas especiales vigentes (brutas).

c) CALIFICACION:

- 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 marido o la esposa cuando uno de los ocupantes del vehículo sea el propio empleado, en caso de incumplimiento ver régimen disciplinario de este Convenio Colectivo.

ARTICULO 31º. - RETRIBUCIONES

La retribución estará compuesta por los siguientes conceptos:

A) 1.- SALARIO BASE : Estará compuesto por las cantidades señaladas en la tabla salarial que figura como Anexo I, y que es parte inseparable del presente Convenio.

2.- COMPLEMENTOS :

a) Personales:

1.- Antigüedad: Se abonará sobre las cantidades pactadas para cada categoría en el Anexo I como salario base y en la cuantía que marca la Ordenanza de Transportes por carretera, es decir, dos bienios del 5% cada uno y cinco quinquenios del 10% cada uno, con los límites que señala el art. 25 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Idiomas: Se pagarán 3.065 ptas. en concepto de plus de idiomas, con independencia del número de lenguas que se habien, siendo sólo necesario el idioma inglés para el pago de este plus. Lo anterior procederá sólo en el caso de que sea exigible en el desarrollo de su actividad laboral.

3.- Plus Convenio : El plus Convenio estará compuesto por las cantidades señaladas en el Anexo I.

b) Cantidad de trabajo :

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

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

Se informará por escrito a los Comités de Empresa y Delegados de Personal sobre todas las horas realizadas, así como su carácter y naturaleza. Estos Comités deberán colaborar con la Dirección de la Empresa para tratar de reducir las al máximo.

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

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

Salario base, antigüedad, plus convenio, Plus de Idioma X 15 meses

1.776 horas de jornada anual. De mutuo acuerdo con el empleado se podrá compensar el tiempo de descanso (100% en días laborales y 140% el resto).

4.- Plus dominical o festivo : Los empleados que trabajen en domingo o festivo y tengan a cambio descanso en día laboral, como compensación serán retribuidos, además, respecto a ese día con un 75% del salario diario. El personal que trabaje en domingo o día festivo y excepcionalmente no puedan disfrutar del descanso compensatorio, recibirá además del salario correspondiente al séptimo día un plus especial de acuerdo con la siguiente relación:

- a) Recepcionista, mecánico 2ª y lavacoches 11.828.-ptas.
- b) Supervisor y Mecánico 1ª 12.586.-ptas.

5.- Lavado de coches: Se pagarán 18 ptas. por coche lavado a cualquier trabajador del personal de talleres que realice el trabajo, con independencia de su categoría.

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

- 2.791.-ptas. más IRPF y Seguridad Social correspondiente, por cada hora, exceptuando la 1ª media hora que será de 1.895.-ptas. más IRPF y Seguridad Social.

- 2.500.-ptas. más IRPF y Seguridad Social, por cada contrato abierto, sólo y exclusivamente cuando dicho canon se le cobre al cliente, y cuando no se le cobre al cliente por indicación de la empresa.

El abono de estos conceptos excluyen y compensan el abono de las horas extraordinarias.

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

c) Percepciones no salariales:

1.- Plus de Transporte : A los trabajadores que desempeñen su trabajo en los aeropuertos de las diferentes

ciudades españolas y únicamente los días trabajados en los mismos, se les abonará un plus de transporte suficiente para cubrir en cada caso, los gastos de desplazamiento en medios de transporte colectivo. Este plus será sustitutivo del que vinieran percibiendo en la actualidad los trabajadores, aún 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 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 aquél servicio, serán reembolsados, previa justificación del gasto que tal desplazamiento origine.

2.- Ayuda Comida: La Comisión Paritaria estudiará la implantación del ticket-restaurant, y mientras tanto subsistirá expresamente lo dispuesto en el último párrafo del art. 27 del anterior Convenio. (Ayuda Comida).

ARTICULO 32º.- INCREMENTO SALARIAL PARA 1991

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

Las cuantías anuales se abonarán en 12 mensualidades naturales y 3 pagas extraordinarias llamadas Julio(20 Julio), de Navidad (20 Diciembre) y de Marzo (20 Marzo).

ARTICULO 33º.- INCREMENTOS SALARIALES PARA LOS AÑOS 1.992 Y 1.993

1.- Para 1.992 : Las tablas salariales, así como los demás conceptos de carácter económico contenidos en el presente Convenio se incrementarán con efectos del 1.1.92 aplicando el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1992, más dos puntos. En el supuesto que el IPC (conjunto nacional) producido en 1992, una vez constatado este por el INE, sea superior al IPC previsto para dicho año y mencionado en el panel anterior se efectuará una revisión de los salarios y demás conceptos retribuidos vigentes en 1991. Esta revisión consistirá en aplicar la diferencia entre IPC previsto e IPC real. La revisión real se aplicará con efectos de 1 de Enero de 1992.

2.- Para 1.993 : Las tablas salariales, así como los demás conceptos de carácter económico vigentes al 31.12.92 se incrementarán con efectos del 1.1.93 aplicando el I.P.C. previsto por el gobierno para 1993, más en su caso la revisión salarial de fin de año, si esta se hubiera producido, más dos puntos. En el supuesto que el IPC (conjunto nacional) producido en 1993, una vez constatado este por el INE, sea superior al IPC previsto para dicho año y mencionado en el panel anterior se efectuará una revisión de los salarios y demás conceptos retribuidos vigentes en 1992. Esta revisión consistirá en aplicar la diferencia entre IPC previsto e IPC real. La revisión real se aplicará con efectos de 1 de Enero de 1993.

CAPITULO VI

ARTICULO 34º.- REGIMEN DISCIPLINARIO

1º.- 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.

2º.- 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, aún 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.

3º.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- b) Ausencia sin causa justificada, por dos días durante período de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.

l) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

m) El acoso sexual verbal o físico, salvo que por sus circunstancias procediera su calificación de leve o de muy grave.

4º.- 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.

5º.- 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 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

6º.- 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.

7º.- 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 4 días, tras lo cual la Empresa comunicará la sanción, si procediere. 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.

CAPÍTULO VII

ARTICULO 35º.- 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.- La Empresa valorará 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 (3 años), y que vengán desarrollando funciones que se mantengan en el ámbito productivo de la Empresa de forma permanente.

Las partes negociadoras confían en que la situación del mercado y las necesidades del servicio hagan posible el mutuo deseo de mantener la contratación fija, o incluso incrementarla si las condiciones son favorables.

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

- Evitar la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.
- Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.
- Reciclaje de aquellos trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas.
- La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo.
- Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto se deberán tener en cuenta los siguientes factores:
 - 1.- No tener en cuenta tan sólo los factores técnicos y económicos del cambio, sino los sociales.
 - 2.- Que la implantación 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 estas 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.

ARTICULO 36º.- COMISION PARITARIA

"Dentro de los 30 días siguientes a la firma de este Convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiera 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 tres días, a instancia de cualquiera de las partes. En dicha reunión se levantará Acta de acuerdo o de Desacuerdo.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- 1) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- 2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

3) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.

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

La Comisión Paritaria estará inicialmente constituida por los siguientes señores:

En representación de la EMPRESA:

-
-
-

En representación de los TRABAJADORES:

-
-
-

La Comisión Paritaria deberá tratar las siguientes materias:

1.- Examen de las nuevas categorías profesionales y perfiles.

2.- Examen de la inclusión en el ámbito del Convenio de la categoría profesional denominada transferista, con fecha límite de 31 de Agosto de 1991 y en el futuro cualquiera otra que se considere conveniente.

3.- Examen de la viabilidad de sustituir al actual sistema de Ayuda económica y comedor por un sistema de ticket.

4.- Examen de las cuestiones relativas a la extracción de gasolina.

5.- Examinar las cuestiones y aplicación práctica de la materia "uniformes".

6.- Estudiar la problemática de la formación profesional, determinando objetivos, ámbito y acciones a desarrollar.

7.- Examinar la cuestión Seguro de Vida y Accidentes.

8.- Examinar las cuestiones relativas a Préstamos.

9.- Estudiar el absentismo.

10.- Estudio sobre sistemas de incentivos.

11.- Y todas aquellas materias que consideren convenientes.

ARTICULO 37º. - 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 esta sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y cese totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y de más documentos que se den a los socios y en las mismas condiciones.

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

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

Los miembros de los comités o delegados de personal, acumularán a petición propia y previa autorización del comité intercentros las horas de los componentes en uno o varios de los miembros o delegados, avisándolo con suficiente antelación y 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.

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

Lo pactado en el presente artículo 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 al resto del texto.

Canon Sindical.-

El Comité Intercentros estima necesario como consecuencia del asesoramiento y gestión del Convenio Colectivo y su posterior desarrollo se atienda económicamente a la Representación Sindical en la Empresa, con dicho objeto se establece un canon que será de aceptación voluntaria por los trabajadores, de negociación de 500 ptas. anuales por trabajador, incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo. Por ello con fecha de 31 de Diciembre de los años de vigencia del Convenio, se manifestará por escrito la decisión de abonar el referido canon. El Sindicato comparecerá después de esta fecha ante la Empresa para que, previa justificación y de una sola vez, proceda al descuento de las citadas cantidades a los trabajadores, y quedará acto seguido a disposición del Sindicato.

ARTICULO 38.- PERIODO NO RETRIBUIDO Y SECCIONES SINDICALES

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

Las secciones sindicales legalmente constituidas, estarán representadas, 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 la 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:

- 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.
- Asistir a las reuniones del comité intercentros, comité de seguridad e higiene y comités paritarios.
- 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.

ARTICULO 39.- CONTRATACIONES ESPECIALES

Para las contrataciones especiales y específicas, bajo la modalidades contractuales legales, que cubran funciones, servicios o puestos de trabajo específicos, tanto en horario, tiempos parciales, o con cometidos o servicios específicos, como por ejemplo contrataciones para cubrir festivos y domingos, o para horarios nocturnos entre las 24:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente, no les resultará de aplicación lo dispuesto los conceptos retributivos denominados Domingos o festivos y entregas.

ARTICULO 40.- PROMOCIONES

1.- a los 5 años de servicio efectivo en la categoría de Recepcionista, éste recibirá la remuneración correspondiente al oficial de 1a. Administrativo, y la diferencia entre ambas se abonará en un Plus denominado Promoción.

Sin perjuicio de lo anterior el Recepcionista realizará las funciones de su categoría, así como las que se les pudiera encomendar correspondientes al Oficial de 1a. Administrativo.

2.- A los 4 años de servicio efectivo en la categoría de Auxiliar Administrativo, éste recibirá la remuneración correspondiente al oficial 2a. Administrativo, y ascenderá a dicha categoría. El Auxiliar Administrativo afectado por este beneficio realizará funciones tanto de Auxiliar Administrativo, como de Oficial de 2a. Administrativo.

3.- A los 6 años de servicio efectivo en la categoría de oficial de 2a. Administrativo, éste recibirá la remuneración correspondiente al oficial de 1a. Administrativo y ascenderá a dicha categoría. El Oficial de 2a. Administrativo afectado por este beneficio realizará funciones tanto de oficial de 2a. Administrativo, como de oficial de 1a. Administrativo.

Todo ello con efecto a partir del 1 de enero de 1.992.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

El presente Convenio será la fuente de derechos y obligaciones laborales, sustituyendo a lo anteriormente vigente, y en su defecto resultará de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales que resulten de aplicación.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

1.- En el supuesto que se cumpliera y consiguiera la cifra de facturación para 1991 contenida en el Presupuesto (RAC y TRUCK), la Empresa abonará el 30 de Enero de 1992 la cantidad de 31.500.-Ptas. a las categorías numeradas en el art. 2 como nº 1, 7, y 8; y la cantidad de 24.500.-Ptas. para las restantes.

Esta cantidad, si se produjere, se abonará por una sola vez, sin consolidarse al salario ni a ningún concepto retributivo.

Asimismo la Empresa queda facultada para absorber y compensar esta gratificación a los trabajadores que dispongan de algún sistema de premio, incentivo o bono de dichos conceptos, por lo que quien dispusiera de premio o bono por este motivo o cualquier otro no podrá ser beneficiado del presente beneficio.

2.- Igual beneficio procederá el 30 de Enero de 1993, si se consiguiera cumplir la cifra de facturación (RAC y TRUCK) prevista en el Presupuesto de 1992, salvo que las cantidades antes citadas serán 50.000.-Ptas. y 40.000.-Ptas. respectivamente, siendo de aplicación igualmente las condiciones, reglas y características citadas en el párrafo anterior.

Al comité Intercentros se le facilitará por escrito las cifras presupuestadas para ambos años, manteniendo éste el sigilo profesional a este respecto.

ANEXO 1

CATEGORIAS	SALARIO ANUAL/91	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MENSUAL
1º JEFE NEGOCIADO	2.280.105	113.883	18.124	152.007
2º SECRETARIA	2.000.970	104.130	29.288	133.398
3º OFICIAL 1a. ADM.	2.003.490	104.298	29.288	133.586
4º OFICIAL 2a. ADM.	1.748.730	93.902	22.580	116.582
5º AUXILIAR ADM.	1.585.205	93.503	20.844	104.347
6º " ADM. B	1.173.900	62.627	15.633	78.260

CATEGORIAS	SALARIO ANUAL/91	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MENSUAL
79 STATION MANAGER	2.588.010	126.958	45.576	172.534
89 SUPERVISOR	2.195.040	109.814	37.152	146.966
99 RECEPCIONISTA	1.942.305	100.867	28.620	129.487
109 " B	1.456.725	75.650	21.465	97.115
119 SUP. MANTENIM.	1.902.930	98.998	27.864	126.862
129 MECANICO 1a.	2.155.590	109.578	34.128	143.706
139 MECANICO 2a.	1.948.230	101.910	27.972	129.882
149 " 2a. B	1.461.165	76.432	20.979	97.411
159 SUPERVISOR LAVACOCHE	1.907.310	95.154	32.000	127.154
169 LAVACOCHE	1.809.990	92.154	28.512	120.666
179 LAVACOCHE B	1.357.485	69.115	23.184	90.499

*) Los trabajadores contratados en las categorías de 8 o más de seis meses, pasarán al nivel inmediatamente superior de su misma categoría -- por el mero transcurso del tiempo pactado, es decir, por el transcurso de seis meses de trabajo efectivo en el nivel inmediatamente inferior de la categoría.

ANEXO 2

- FINIQUITO a favor del trabajador:

que causa baja en la empresa:
EUROPCAR IB, S.A.
con fecha _____ por _____
según el siguiente desglose

N.I.P.:

N.I.P.: A28364412

IMPORTE

CONCEPTO

- p./prop. P.E. NAVIDAD
- p./prop. P.E. BENEFICIOS
- p./prop. VACACIONES

TOTAL

DEDUCCIONES:

Retención a cuenta del I.R.P.F.

LIQUIDO A PERCIBIR

-- 0 --

- He recibido la cantidad de PESTAS:

como saldo a mi favor, según liquidación precedente, considerandome totalmente remunerado hasta el día de la fecha que causo baja sin tener derecho a hacer ninguna reclamación posterior, y dando por finiquitado mi contrato con la citada Empresa.

En _____ a _____ de JULIO de _____

SEÑALESE LO QUE PROCEDA POR EL TRABAJADOR:

() NO DESEA LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

() SE FIRMA EN PRESENCIA DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

RECIBI:

29910 RESOLUCION de 29 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mercados de Origen, Sociedad Anónima» -Delegación Suroeste.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mercados de Origen, Sociedad Anónima» -Delegación Suroeste-, que fue suscrito con fecha 5 de julio de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegado de Personal, 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 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, 29 de noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MERCADOS DE ORIGEN, SOCIEDAD ANONIMA» DELEGACION SUROESTE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO Nº 1.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en los Centros de Trabajo de Mercados en Origen S.A.-delegación Suroeste, durante la vigencia de dicho convenio.

ARTICULO Nº 2.- AMBITO TEMPORAL

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente convenio entrará en vigor con fecha 1 de Enero de 1.991, siendo su duración de un año, y por el periodo comprendido entre esta fecha y el 31 de Diciembre de 1.991.

ARTICULO Nº 3.- PRORROGA O DENUNCIA

El convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncié con un mes de antelación a su terminación o prórroga en vigor.

La denuncia deberá efectuarse por escrito a la otra parte, enviando copia de la misma a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO Nº 4.- REVISION SALARIAL

En el supuesto de que el I.P.C. publicado por el Instituto Nacional de Estadística, referido al 31-12-91, registrase un incremento superior al 3,25%, se producirá una revisión de dicho I.P.C., en la cuantía que sobrepase dicho porcentaje.

Dichas cantidades se harán efectivas a cada trabajador dentro del primer trimestre del año 1.992.

En el caso de los trabajadores que no hayan pereconecido en la Empresa durante todo el año, se les abonará la parte proporcional correspondiente, en función de los meses trabajados.

La revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos percibidos en nómina por cada trabajador en 1.991.

Dicha diferencia de I.P.C. servirá para adecuar las tablas salariales pactadas entre 1/1/1.991 y 31/12/1.991 y servirán como base de negociación para el año 1.992.

ARTICULO Nº 5.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la Comisión paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

ARTICULO Nº 6.- DERECHOS ADQUIRIDOS Y CONDICIONES MAS

BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones pactadas a título personal que tenga establecida la Empresa, al entrar en vigor el presente Convenio, que con carácter global, excedan del mismo en su cómputo anual.