por aplicación del convenio colectivo de la empresa de procedencia, percibirá la cantidad diferencial bajo el concepto de «Plus Personal».

A estos efectos, a fecha de 1 de enero de 2001 se efectuará la comprobación de retribuciones, y en caso de que proceda se establecerá el referido Plus.

Este Plus no será compensable ni absorbible con incrementos futuros, y a efectos de no perjudicarse se revalorizará en los porcentajes que se acuerden anualmente para las tablas del Convenio.

Cuarto. Antigüedad.—El personal de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» que tuviese reconocido en empresa de procedencia un plus o complemento de antigüedad, a partir de la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada», seguirá percibiendo la misma cuantía, sin revalorizaciones futuras, que tuviese acreditada bajo el concepto de «Complemento de antigüedad personal respetado» a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Este personal tiene un derecho adquirido de expectativas de vencimientos futuros que se ven perjudicadas por lo anteriormente establecido, razón por lo que se indemniza esta pérdida de vencimientos futuros a través de una cantidad adicional anual, calculada sobre las retribuciones fijas que percibiese, del siguiente tenor literal:

Procedentes de «Bimbo, Sociedad Anónima»: 0,7 por 100 anual hasta el año en que hubiese tenido una antigüedad de veintinueve años.

Procedentes de «Repostería Martínez, Sociedad Anónima»: 1,4 por 100 anual hasta el año en que hubiese tenido una antigüedad de treinta años años.

Procedentes de «Supan, Sociedad Anónima», se les aplicará una solución similar a la de los otros colectivos.

Las representaciones sindicales asumen el criterio anteriormente establecido, si bien se reservan la posibilidad de proponer otro método alternativo equivalente al sistema antes indicado y que será asumido por la Dirección en caso de llegar a acuerdo.

Quinto. Garantías de la retribución variable del personal que desempeña puestos de trabajo de vendedor/a autoventa.—Para el personal que ocupe puestos de trabajo de vendedor autoventa:

Procedente de Bimbo, Repostería Martínez y Supan.

Con relación laboral en vigor al menos desde el 31 de diciembre de 1999 en las anteriores empresas.

Al final de cada ejercicio fiscal (que comprende entre el 1 de marzo al 28 de febrero del año siguiente) se realizará una comparación entre:

El salario variable (comisión sobre la venta o prima de ventas) que hubiese percibido por la aplicación del anterior sistema de cálculo de éste variable con las actualizaciones que procedan de los mínimos exentos semanales o tramos de ventas, en el porcentaje del incremento de la revisión salarial acordada para cada año.

Y el salario variable percibido en aplicación del Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» (comisión más incentivos por objetivos), a igualdad de condiciones de actividad laboral, en un puesto de trabajo de la categoría profesional de vendedor de autoventa. En el caso de que el trabajador dejase de desempeñar un puesto de trabajo de vendedor de autoventa, la comparación entre sistemas se realizará hasta la fecha de prestación de servicios en la categoría.

En el caso de que se produjeran diferencias económicas, en cómputo anual, entre ambos sistemas, al trabajador se le abonarán las diferencias producidas, mediante su regularización en la nómina del mes de mayo siguiente.

Esta garantía se aplicará durante un plazo de cinco años, al colectivo antes indicado, y comprenderá los años fiscales 2002 a 2006 (1 de marzo de 2001 al 28 de febrero de 2006).

Sexto. Situación Chófer Repartidor/Vendedor Red Supermercados.—Sin perjuicio de lo anterior, el personal procedente de «Bimbo, Sociedad Anónima» o «Repostería Martínez, Sociedad Anónima» que pasó a realizar funciones de Chófer Repartidor/Vendedor Red de Supermercados, con una determinada garantía anual, la mantendrá a título personal en la nueva empresa en los mismos términos que la tenía reconocida, a través de un «Complemento pérdida comisión». Este complemento no será compensable ni absorbible.

Séptimo. Regularizaciones.—El nuevo Convenio Colectivo establece una composición de pagas extras, diferente a la que tenían con anterioridad determinados trabajadores, en función de la empresa de procedencia.

Se procederá a una regularización de las pagas extras, de la siguiente forma:

A) Trabajadores/as procedentes de «Bimbo, Sociedad Anónima» (tenían cuatro pagas extras y pasan a dos):

Paga extraordinaria de marzo: Se debe la parte correspondiente a los días transcurridos entre el 17 de mayo del año 2000 al 28 de febrero de año 2001, pagándose estos días pendientes junto con la nómina del mes de mayo del año 2001.

Paga extraordinaria de septiembre: Se debe la parte correspondiente a los días transcurridos entre el 1 de enero del año 2001 al 28 de febrero del año 2001, pagándose estos días pendientes junto con la nómina del mes de septiembre del año 2001.

B) Trabajadores/as procedentes de «Supan, Sociedad Anónima» (tenían tres pagas extras y pasan a dos): Paga extraordinaria de marzo: Se debe la parte correspondiente a los días transcurridos entre el 1 de abril del año 2000 al 28 de febrero de año 2001, pagándose estos días pendientes junto con la nómina del mes de mayo del año 2001.

C) Trabajadores procedentes de «Repostería Martínez, Sociedad Anónima» (tenían dos pagas extras y se quedan en dos): No procede regularización.

En el nuevo Convenio Colectivo se procede a variar el sistema de cómputo para el devengo de las vacaciones para determinados trabajadores procedentes de «Bimbo, Sociedad Anónima».

Los trabajadores/as procedentes de la indicada empresa, en la fecha en que extingan la relación laboral, por la causa que fuera, percibirán en la referida fecha, el salario correspondiente a quince días naturales, calculado sobre el salario vigente en ese momento, que incluirá salario fijo, complemento/s personal/es y el promedio de las retribuciones variables.

Disposición derogatoria.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido sobre los criterios de transferencia, en la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» quedará expresamente derogados todos los Convenios Colectivos, así como pactos de empresa o de centro de trabajo anteriores, que eran de aplicación a los trabajadores de «Bimbo-Martínez Comercial, Sociedad Limitada», al pasar a regularse los mismos por el Convenio Colectivo de «Bimbo-Martínez Comercial, Sociedad Limitada».

Disposición adicional.

El Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada», así como las garantías de transferencia serán de aplicación a los trabajadores/as que ostentasen las categorías de mecánicos de taller de vehículos y administrativos.

16219 *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del X Convenio Colectivo de la empresa «Europcar Ibérica, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la empresa «Europcar Ibérica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002022), que fue suscrito con fecha 7 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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, 31 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «EUROPCAR IB., SOCIEDAD ANÓNIMA»,
PARA LOS AÑOS 2001, 2002 Y 2003**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros que se hallen en todo el territorio nacional, entendiéndose por tales a efectos de este Convenio cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar donde la empresa desarrolle su actividad por sí misma.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la empresa encuadrado en los grupos profesionales y niveles de responsabilidad que a continuación se relacionan.

Grupo de operaciones:

Gestor de operaciones	Nivel I
Gestor de operaciones	Nivel II
Gestor de operaciones	Nivel III
Gestor de operaciones	Nivel IV
Supervisor de operaciones	Nivel V

Grupo de Taller y Preparación de Vehículos:

Mecánico	Nivel I
Mecánico	Nivel II
Oficial de preparación de vehículos	Nivel I
Oficial de preparación de vehículos	Nivel II
Oficial de preparación de vehículos	Nivel III

Grupo de Apoyo:

Administrativo	Nivel I
Administrativo	Nivel II

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio comenzará el día 1 de julio de 2001 y finalizará el 31 de diciembre del 2003, sin perjuicio de que los efectos retributivos se retrotraigan al 1 de enero de 2001, recogidas de acuerdo con las tablas del anexo 1.

Al término de su vigencia se prorrogará tácitamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes que habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 5. *Garantías «ad personam».*

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable.

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

3. En este caso, la Comisión negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de

la decisión judicial o administrativa, y negociará el texto definitivo del Convenio Colectivo en un plazo no superior a treinta días naturales computados desde la finalización del plazo anterior.

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

CAPÍTULO II

Contratación laboral

Artículo 7. *Contratación y finiquitos.*

La empresa dará a conocer a la representación legal de los trabajadores la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, así como los recibos de finiquito cuando termine la relación laboral, en caso de que así sea solicitado por el trabajador.

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

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

7.1 Contrato de formación.—Serán trabajadores contratados mediante el contrato para la formación aquéllos, mayores de dieciséis y menores de veintidós años [salvo que se concierte con alguno de los colectivos excluidos de esta limitación por el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 5/2001]: Desempleados minusválidos; trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo; desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral; desempleados en situación de exclusión social; desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, que ingresen en la Empresa para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, siempre que no ostenten la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.

El período mínimo a dedicar a la formación teórica de cada trabajador contratado bajo esta modalidad será del 15 por 100 de la jornada máxima regulada en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo. La distribución horaria de este tiempo de formación teórica podrá ser alternativa con la formación práctica o acumulada al final de la duración del contrato, a elección de la empresa o a convenir por las partes contratantes.

Todo ello, sin perjuicio de que se entenderá cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador contratado acredite, mediante certificación de la entidad pública correspondiente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

El número total de contratos de formación por centro de trabajo que se podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala, conforme a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y regulada en el artículo 7 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

Hasta cinco trabajadores: Un contrato de formación.

De seis a 10 trabajadores: Dos contratos de formación.

De 11 a 25 trabajadores: Tres contratos de formación.

De 26 a 40 trabajadores: Cuatro contratos de formación.

De 41 a 50 trabajadores: Cinco contratos de formación.

De 51 a 100 trabajadores: Ocho contratos de formación.

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

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

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

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

En ningún caso el número total de contratos para la formación será superior al 10 por 100 de la plantilla total de Europcar IB.

7.2 Contrato en prácticas.—Serán de aplicación a los contratados en prácticas, la estructura retributiva y tablas salariales establecidas en el presente Convenio.

La duración máxima del contrato en prácticas, según lo dispuesto en el artículo 11.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, será de dos años.

A los efectos del presente contrato, se considerarán válidos los títulos que de forma enunciativa se relacionan a continuación:

Puesto tipo y niveles de responsabilidad	Titulación
Administrativo nivel I. Administrativo nivel II	Turismo/Formación Profesional/Relaciones Públicas y otras licenciaturas y diplomaturas de formación relacionada con el Dpto.
Gestor de Operaciones nivel I. Gestor de Operaciones nivel II. Gestor de Operaciones nivel III. Gestor de Operaciones nivel IV. Supervisor de Operaciones nivel V.	Turismo/Filología/Formación Profesional/Relaciones Públicas/Traducción/CC. Empresariales área comercial y otras Licenciaturas y diplomaturas de formación relacionada con el Dpto.
Mecánico nivel I. Mecánico nivel II. Oficial de Preparación de vehículos nivel I. Oficial de Preparación de vehículos nivel II. Oficial de Preparación de vehículos nivel III.	Formación Profesional.

7.3 Contratación temporal.

1. Contratación eventual por circunstancias de la producción: La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción y el período dentro del cual puedan realizarse será el que venga fijado en el convenio colectivo de sector provincial o autonómico en que se encuentre el centro de trabajo y sea conforme con la normativa legal vigente.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por la empresa, en los casos siguientes, cuya enumeración tiene carácter enunciativo:

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

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

Para atender a las circunstancias eventuales provocadas por el incremento de volumen de negocio de la actividad.

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

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

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

La empresa notificará a la representación legal de los trabajadores, previamente a efectuar este tipo de contratación, los acuerdos con las compañías mayoristas, tour operadores, cadenas hoteleras e instituciones feriales, así como los, contratos y ceses realizados de acuerdo a la modalidad de contratación por tiempo determinado descrita anteriormente.

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

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

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

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

4. En materia de contrato para el fomento de la contratación indefinida, habrá que estar a lo regulado en la disposición adicional primera del Real Decreto Ley 5/2001, y podrá concertarse con trabajadores incluidos en los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de cuarenta y cinco años.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo.
- Minusválidos.

b) Asimismo, el contrato podrá concertarse con trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en Europcar mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

7.4 Contrataciones especiales.—Para las contrataciones no superiores a veintisiete horas semanales no les resultará de aplicación el concepto retributivo denominado festivo del punto 2.b.2 del artículo 33.

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

7.5 Finiquitos.—Para el caso del recibo de finiquito, la empresa comunicará al afectado el modelo de finiquito que consta en el anexo número 2 del presente Convenio, igualmente comunicará a la representación legal de los trabajadores la circunstancia en que se encuentra dicho afectado en situación de finiquito, pudiendo el mismo, si lo desea, consultar a su legal representante el modelo propuesto o no hacerlo, a su libre elección. Será requisito imprescindible para la entrega de la liquidación, la devolución del uniforme, llaves, documentos, tarjetas (privilege preferred, Accor, acceso centro de trabajo...), teléfono móvil, coche, ordenador portátil, claves usuario, en el caso que proceda.

Artículo 8. Períodos de prueba.

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

La duración máxima de los periodos de prueba será la siguiente:

Nivel I y II: Cuatro meses.

Resto de niveles: Seis meses.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, y cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo no interrumpirá la duración del periodo de prueba.

La parte social tendrá conocimiento de todas las bajas por no superación de período de prueba.

Artículo 9. 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 cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, por una duración no superior a cuatro 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 dos años, y no mayor de cinco. Excepcionalmente y en caso de petición motivada del empleado, la Dirección de Recursos Humanos podrá aprobar que el plazo mínimo sea inferior a dos años.

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 de acuerdo con la legislación vigente.

Se establece la posibilidad de solicitar la excedencia por cuidado de familiares regulada en el artículo 46, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Promoción y formación profesionalArtículo 10. *Promoción profesional.*

10.1 Promoción profesional.—Se entiende por promoción profesional el ascenso de nivel de responsabilidad dentro de un puesto tipo, o bien el ascenso a puesto tipo de superior contenido funcional según el sistema de clasificación vigente.

La promoción profesional dentro de la empresa se realizará mediante el oportuno proceso de selección, el cual tomara como referencia, entre otros, los siguientes aspectos:

- Antigüedad en la compañía.
- Titulación adecuada.
- Aptitud profesional.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Adecuación al perfil del mismo.
- Expediente laboral.
- Haber desempeñado satisfactoriamente, a juicio de la Dirección, las funciones con anterioridad.
- Nivel de desempeño anterior.
- Participación y cualificación en los cursos de formación.
- Superar las pruebas que a tal efecto pueda establecer la Dirección.

El Departamento de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de conducir los referidos procesos, que comenzarán con la publicación de la oportuna vacante, notificándose a los representantes de los trabajadores en un plazo máximo de diez días, la preselección de candidatos según curriculum y expediente laboral, y continuará con la realización de las pruebas o entrevistas que a tal efecto se estimen como necesarias para cada puesto a cubrir, proponiendo los candidatos finalistas, en su caso, a las Direcciones o Jefaturas correspondientes.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá proceder a cubrir las vacantes que se produzcan mediante la contratación externa.

10.2 Consolidación de nivel económico por promoción profesional.—La adscripción a un nivel de responsabilidad superior o puesto tipo superior dentro del sistema de clasificación tendrá carácter temporal hasta transcurridos doce meses, pudiendo la empresa con anterioridad al transcurso del plazo señalado adscribir al empleado al puesto de trabajo o nivel de origen.

El período de consolidación para el empleado que haya accedido al nivel de responsabilidad o puesto tipo tras haber desempeñado dicha posición funcional con anterioridad, será la diferencia entre el tiempo en que haya desempeñado dicha posición y el plazo establecido de doce meses.

Transcurrido dicho plazo el empleado consolidará los derechos económicos inherentes a la nueva posición funcional.

Mientras el empleado se encuentre en proceso de consolidación percibirá la retribución correspondiente a la posición funcional ocupada. (complemento de nivel en consolidación).

Artículo 11. *Formación de los trabajadores.*

La Dirección de Recursos Humanos colaborará con el Comité de Empresa en las cuestiones pertinentes, ante los centros académicos correspondientes a fin de facilitar el acceso a los estudios, tanto de idiomas como de otras materias, del personal afectado por el Convenio, al objeto de que el mismo pueda beneficiarse de las bonificaciones a que hubiere lugar.

Los empleados de EUROPCAR que como complemento al plan de formación de la empresa deseen realizar un curso, recibirán de la empresa una ayuda mensual, que oscilará entre 7.000 pesetas, como mínimo, y 15.000 pesetas, como máximo, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que sea una formación de interés para el desempeño de su puesto de trabajo.
- b) Que cuente con el visto bueno del responsable directo y del Director del Área correspondiente.
- c) Que cuente con la aprobación del Departamento de Recursos Humanos a efectos académicos y económicos.

Cuando el Departamento de Desarrollo no tenga prevista formación para los trabajadores, las circunstancias geográficas del Centro de trabajo lo hagan imposible o al trabajador le resulte imposible asistir a la formación propuesta, la empresa se compromete a satisfacer una ayuda mensual de 7.000 pesetas al trabajador que realice cursos académicos de interés para el desempeño de su puesto de trabajo y que tengan relación con una actividad de la empresa y su desarrollo profesional, con libre elección del centro por parte del trabajador.

Tendrán consideración de cursos de interés para el desempeño de su puesto de trabajo los siguientes:

- Idiomas.
- Sistemas informáticos
- Especialidades de la actividad de la empresa.
- Competencias.

Las ayudas, una vez aprobadas, permanecerán por el tiempo de duración del indicado curso con un máximo de un año.

No podrá realizarse más de un curso al mismo tiempo.

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

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

El solicitante enviará al Departamento de Desarrollo Recursos Humanos el formulario de solicitud de cursos debidamente cumplimentado y aportando toda la información posible sobre el curso (temario, horarios, duración, coste económico, etc.) (anexo 7).

CAPÍTULO IV

Movilidad funcionalArtículo 12. *Movilidad funcional.*

Se establece la movilidad funcional entre los grupos profesionales de Operaciones y Taller y Preparación de Vehículos.

Ámbito de la movilidad funcional.—De acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores, el ámbito de la movilidad funcional ordinaria, sin más exigencias que la encomienda de las funciones, se producirá en los siguientes supuestos:

Para la realización de funciones de puestos tipo o niveles de responsabilidad, dentro de su grupo profesional, distintos al que se encuentre clasificado el trabajador.

Para la realización de funciones de distintos puestos tipo o niveles de responsabilidad entre los grupos profesionales Operaciones y Taller y Preparación de Vehículos.

Efectos profesionales.—Cuando se realicen funciones que puedan dar lugar a polivalencia funcional (realización de funciones correspondientes a más de un puesto tipo dentro de un grupo profesional), o se realicen funciones correspondientes a distintos puestos tipo de los grupos profesionales de Operaciones y Taller y Preparación de Vehículos, o bien se desempeñen funciones de más de un nivel de responsabilidad dentro de un mismo puesto tipo, la equiparación al nivel de responsabilidad se realizará en función de las funciones que resulten prevalentes.

Se acuerda que la adscripción a un nivel clasificatorio determinado no imposibilita la realización de las funciones correspondientes a un nivel clasificatorio inferior del puesto tipo ocupado, con independencia de mantener la retribución del nivel clasificatorio superior durante todo el tiempo en que se desarrollen las mismas.

Realización de funciones de superior nivel de responsabilidad.—El trabajador que realice funciones de superior nivel clasificatorio, o puesto tipo superior, al que tenga reconocido, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa.

Desde el inicio de la realización de las funciones de superior nivel clasificatorio o superior nivel retributivo, el trabajador tendrá derecho a la diferencia de retribución entre el nivel clasificatorio reconocido y el de la función que efectivamente realice.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y licenciasArtículo 13. *Jornada.*

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

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995 de jornadas especiales por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

5. Para los trabajadores que realicen su trabajo en la Oficina Central de Madrid, cuya jornada de trabajo sea partida / sin sistema de turnos:

a) Se establecerá jornada continuada durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, con el siguiente horario: De ocho de la mañana a quince treinta de la tarde. A tal efecto se establecerán turnos en cada Departamento, para cubrir los servicios mínimos a partir de las quince treinta horas, con un 30 de personal y un mínimo, en todo caso, de una persona, con un horario de nueve a dieciocho horas.

b) Para el resto del año: De lunes a jueves la jornada será de ocho horas y media; los viernes de seis horas. A tal efecto, se establecerán turnos garantizando que en cada Departamento, se cubrirán los servicios mínimos en dichas horas con el 50 por 100 de la plantilla, cuya jornada semanal será de lunes a viernes de ocho horas diarias, con un horario los viernes de nueve a dieciocho horas.

Artículo 14. *Turnos.*

Por las especiales circunstancias de la actividad de la empresa, que obliga a mantener el servicio al público los domingos y festivos, las partes negociadoras del presente Convenio sientan las siguientes bases del sistema de turnos:

- A) Los turnos se prestarán de lunes a domingos, ambos inclusive.
- B) La adjudicación de los turnos se adecuará a la situación contractual y a las necesidades y condiciones del negocio existente, quedando salvaguardados los derechos individuales.
- C) Una vez asignado un turno, el personal que quiera permutar aquel que le hubiera correspondido, deberá contar inexcusablemente con la previa autorización del responsable a tal efecto.

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

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

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

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

Cuando la empresa se vea obligada por razones excepcionales o imprevistas del servicio a modificar o reajustar individual o colectivamente los turnos de trabajo, los horarios o el sistema de distribución y ordenación de la jornada de trabajo, podrá ajustarse directamente durante un período de treinta días, en los supuestos concretos que se detallan a continuación.

Igualmente podrá ordenar la realización de los servicios bien en su base o en otra siempre que ello no implique movilidad geográfica y se encuentre en un radio de 20 kilómetros desde el lugar donde el empleado esté realizando habitualmente su trabajo.

Los supuestos concretos referidos serán:

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. En 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 al turno no cubierto.

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

Artículo 15. *Horarios.*

Los horarios de los centros de trabajo y sus modificaciones serán facilitados al Comité Intercentros.

Los días 24 y 31 de diciembre la Oficina Central de Madrid, excepto el personal cuya jornada sea con sistema de turnos, cerrará a las catorce horas.

Artículo 16. *Vacaciones.*

A) Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio pertenecientes a la Oficina Central de Madrid y no acogidos al sistema de turnos, tendrán derecho a disfrutar de un periodo anual de veinticuatro días (24) laborables de vacaciones.

Podrán aplicarse dos días al disfrute de dos puentes como máximo, en base a las festividades legalmente establecidas.

B) El resto de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un periodo anual de treinta y cinco días (35) naturales de vacaciones.

Cuando los periodos planificados sean dos o más los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, como mínimo de un periodo, de quince días, entre el 1 de mayo y el 31 de octubre inclusive, período que comenzará en día 1 ó 16 del mes correspondiente. Fuera de este período el jefe inmediato podrá establecer un periodo de productividad en el cual no se podrán coger vacaciones.

Los turnos de vacaciones se fijarán de forma rotativa y la preferencia de elección de turno mantendrá la rotación ya iniciada en el año 1994.

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

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

C) Normas generales:

1. Las vacaciones anuales no se compensarán en metálico.
2. El número de días a disfrutar será proporcional a los meses trabajados en la compañía.
3. La baja médica producida una vez iniciado el disfrute de vacaciones no suspenderá el cómputo de las mismas.
4. El plazo máximo para disfrutar las vacaciones queda fijado en el 15 de enero del año siguiente.
5. 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.
6. En el mes de diciembre de cada año se fijará el calendario de vacaciones para el año siguiente que será remitido al Departamento de Recursos Humanos, previa aprobación del responsable correspondiente de acuerdo con los anexos 8.a) y 8.b).
7. Cualquier modificación posterior a las vacaciones deberá seguir el procedimiento previamente establecido.

Artículo 17. *Coche libre.*

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

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

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

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

El vehículo podrá ser utilizado sólo por el empleado de EUROPCAR, cónyuge o persona con la que conviva, previa solicitud del empleado a su jefe inmediato de un bono que incluirá tiempo, kilómetros, seguros (CDW, THW), e IVA, que deberá presentar en la oficina donde vaya a efectuar el alquiler.

Al finalizar el alquiler, el empleado devolverá el coche con el depósito de gasolina lleno, como le fue entregado, o, en caso contrario, la reposición necesaria le será cargada con inclusión del IVA correspondiente.

Artículo 18. *Licencias.*

1. Con derecho a retribución.—El trabajador, previa comunicación (salvo situaciones graves y excepcionales) y posterior justificación podrá ausentarse o faltar del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio: Dieciséis días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes del trabajador o persona con quien conviva:

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

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

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

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

2. Sin derecho a retribución.—Cualquier trabajador incluido en el ámbito del presente Convenio tendrá derecho, previo aviso escrito con quince días de antelación, a una licencia sin sueldo por un período mínimo de un día y máximo de treinta, que requerirá el 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.

CAPÍTULO VI

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 19. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

En los aspectos relativos a seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, vigentes en cada momento, a las que se someten tanto la empresa como todos los trabajadores que la integran.

Para la aplicación y ejercicio de los derechos sobre consulta y participación de los trabajadores que consagran los artículos 33 y 34 de la Ley 31/1995, los trabajadores elegirán a sus representantes. A tal fin, los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa elegirán por y de entre ellos mismos a los Delegados de Prevención y a quienes vayan a componer los Comités de Seguridad y Salud.

El número de representantes de los trabajadores a elegir, se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995.

En su integridad, cada Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por igual número de representantes de los trabajadores que de representantes de la empresa, siendo estos últimos designados por ésta.

Las competencias, facultades y obligaciones propias de estos delegados y comités serán, las recogidas en los artículos 36, 37, 38 y 39 del antecitado texto legal y, tendrán como misiones principales, las de vigilancia y control

del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, consulta, fomento y promoción de la cooperación de los trabajadores en la materia de referencia y colaboración con la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Los delegados de prevención, deberán comunicar fehacientemente a la empresa su condición de tales, en cuanto se produzca la elección, a los efectos de comunicación de su nombramiento a la autoridad laboral competente en cada ámbito territorial.

Todos los cambios producidos en la composición de un Comité de Seguridad y Salud o de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros requerirán, para ser efectivos, del levantamiento de un acta firmada por todos los miembros del comité que recoja tal circunstancia. La empresa deberá recibir copia del acta una vez firmada.

A los efectos de coordinar las labores de representación y participación en materia de riesgos laborales y en atención a la convivencia en la empresa de órganos de representación individuales y colectivos (Delegados de Prevención en unos centros y Comités de Seguridad y Salud en otros), se acuerda por las partes constituir un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que estará integrado: a) En nombre de los trabajadores: Dos miembros de cada Comité de Seguridad y Salud, que serán elegidos por y entre los mismos y cada uno de los Delegados de Prevención que ejerzan sus funciones en los centros en donde no hubiera Comité de Seguridad y Salud; b) En nombre de la empresa: Los representantes designados por ésta en igual número que los representantes de los trabajadores.

Las funciones de este Comité de Seguridad y Salud Intercentros, serán las mismas que las mencionadas para los demás Comités de Seguridad y Salud con especial atención a la unificación y coordinación de criterios a nivel general de empresa, abarcando la totalidad del ámbito geográfico al que la actividad de la misma se extiende.

Podrán ser invitados a concurrir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Intercentros, en calidad de invitados, con voz pero sin derecho a voto, los trabajadores que, en su caso, hubieran sido designados por la empresa para ocuparse de la actividad preventiva en cada centro de trabajo, técnicos del Servicio de Prevención propio o ajeno o expertos en la materia a tratar.

Específicamente las partes pactan que, antes de procederse por los Delegados de Prevención al ejercicio de acciones judiciales ante la jurisdicción que resulte procedente, incluida la penal, o de denuncias ante la autoridad laboral competente y organismos de ella dependientes, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, etc., por causas derivadas de deficiencias o potenciales incumplimientos de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, los mismos elevarán petición de informe al Comité de Seguridad y Salud Intercentros y a la propia Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Ambos informes serán evacuados, previas las deliberaciones que resulten oportunas, por ambos órganos dentro de los quince días siguientes a la fecha de recepción de su solicitud.

Equipos de protección individual: En atención a los riesgos inherentes al desarrollo de determinadas tareas, será preceptivo e ineludible el uso por los trabajadores, que las desarrollen, de equipos de protección individual, los cuales serán entregados a los mismos por la empresa junto con el uniforme de trabajo reglamentario.

Los trabajadores deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados para la realización de las citadas tareas, de acuerdo con las instrucciones recibidas por parte de la empresa, sin que quepa su abandono o su puesta fuera de funcionamiento.

En los casos en que el trabajador advierta defectos o disfunciones en el uso de los equipos de protección o cuando los mismos se encuentren deteriorados o reducida su eficacia, deberán comunicar de inmediato este hecho a su superior a efectos de poder proceder a su reposición por la empresa.

La empresa dispondrá de aquellos equipos de protección que se ajusten a lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual. De este modo, seleccionará aquellos equipos que provean de una protección eficaz a los trabajadores, sin ocasionar molestias o disconfort y sin que en ningún caso anulen la comodidad de su uso, que pudiera generar por sí mismos riesgos adicionales.

La elección de tales equipos será objeto de consulta en el Comité de Seguridad y Salud Intercentros. Asimismo, los Delegados de Prevención de cada centro geográfico colaborarán con la empresa en la vigilancia y seguimiento del correcto uso de los mencionados equipos por los trabajadores.

En todo caso, en materia de elección, uso, mantenimiento, formación e información, en torno a los equipos de protección personal en EUROPCAR será de aplicación lo establecido en el procedimiento interno.

Artículo 20. *Uniformes.*

Siendo preceptivo que tanto los trabajadores que llevan a cabo su actividad frente a los clientes como los que realizan su trabajo en talleres y garajes (mecánicos y oficiales de preparación de vehículos), vistan los uniformes corporativos o característicos de las empresas del Grupo EUROPCAR, de acuerdo con el procedimiento interno de la compañía, la misma les facilitará, sin cargo alguno, las distintas prendas (incluido calzado) que, según la climatología del lugar y el tipo de actividad, pueden integrarse. 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.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud podrá solicitar la introducción de variaciones o reformas al uniforme, cuando así se acuerde por motivos de salud laboral.

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

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 su corte, adorno o diseño ni 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.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 21. *Incapacidad temporal (IT).*

En caso de accidente o enfermedad el trabajador continuará percibiendo el cien por cien del salario indicado en la tabla salarial. (Salario Base, Complemento de nivel, Complemento de clasificación, Plus «ad personam» y Complemento de nivel en consolidación).

Si por dictamen médico el trabajador fuere incapacitado permanente total para su profesión habitual, pero no para cualquier otra, la empresa procurará facilitarle otro puesto de trabajo alternativo.

La evaluación de esta cuestión se tratará en la Comisión Paritaria.

Artículo 22. *Seguros de vida.*

La empresa formalizará un seguro colectivo de vida (con garantía complementaria de accidentes) para los empleados de EUROPCAR IB., manteniendo las siguientes condiciones:

1. En caso de fallecimiento por cualquier causa del asegurado se percibirá el 200 por 100 del salario bruto anual.
2. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta por cualquier causa se percibirá el 200 por 100 del salario bruto anual.
3. En caso de fallecimiento por accidente se percibirá el 400 por 100 del salario bruto anual.

Para el supuesto de fallecimiento, los beneficiarios serán los designados por el empleado o en su defecto los que indican las condiciones particulares de la póliza, que son por orden de prelación:

1. El cónyuge del asegurado.
2. Los hijos del asegurado.
3. Los padres del asegurado.
4. En defecto de aquéllos, sus legítimos herederos.

Para el supuesto de Incapacidad Permanente Absoluta, el beneficiario será el mismo asegurado.

Artículo 23. *Asistencia jurídica.*

La empresa proporcionará asistencia jurídica a sus trabajadores, en los casos, circunstancias y condiciones especificados a continuación:

- A) Cuando el trabajador de que se trate haya sufrido un accidente:
 1. Dentro de la jornada de trabajo, y,
 2. Conduciendo un vehículo de empresa en acto de servicio, y,
 3. No se haya declarado culpable y causante del accidente.

- B) Cuando, como consecuencia del accidente:

1. El trabajador haya sufrido lesiones permanentes invalidantes o no invalidantes de las catalogadas en el baremo del anexo de la Orden ministerial de 15 de abril de 1969, modificado por las Órdenes ministeriales de 5 de abril de 1974, 11 de mayo de 1988 y 16 de enero de 1991.

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 antes expresados, tendrá lugar:

1. Sin cargo alguno para el trabajador.
2. Por el abogado que la empresa designe a tal efecto.
3. Cuando el abogado designado por la empresa considere que existen posibilidades racionales de que la reclamación del trabajador contra el tercero causante del accidente es susceptible de prosperar, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes y la solvencia del tercero en cuestión.

Artículo 24. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

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

Asimismo, queda obligada la empresa a acoplar al trabajador, con un mínimo de seis meses de antigüedad, en otro puesto de trabajo de acuerdo a su nivel, respetándole íntegramente su salario, cuando conduciendo un vehículo fuera de acto de servicio, le sea retirado el carné de conducir por tiempo no superior a doce meses y con el límite de tres ocasiones en un plazo máximo de tres años, siempre que necesite carné de conducir para su trabajo.

Sin embargo, las previsiones de los párrafos anteriores 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 del alcohol o de las drogas salvo que, en este último caso, fuese por prescripción médica.

El trabajador estará obligado a comunicar por escrito a su jefe inmediato con copia al Departamento de Recursos Humanos, la retirada del carné de conducir en cualquiera de las circunstancias antedichas.

Artículo 25. *Seguro médico.*

A partir del 1 de enero de 2002 la empresa abonará las primas de seguro médico correspondiente a las siguientes coberturas para todos los empleados con una antigüedad mínima de dos años:

Servicio médico concertado para el/la empleado/a, cónyuge e hijos/as hasta los veinticinco años de edad, estando a cargo de la empresa el cien por cien de la prima de empleado y 50 por 100 de la familia (cónyuge e hijos) y a cargo del empleado el 50 por 100 restante de la prima de la familia.

En el caso de cambio de estatus civil del empleado/a se tendrá que comunicar a la empresa para proceder a la modificación correspondiente de beneficiarios.

La inclusión de la familia en el seguro médico deberá ser solicitada por el empleado voluntariamente al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 26. *Ayudas sociales.*

- A) La empresa facilitará una ayuda máxima anual en concepto de «Gafas» de 30.000 pesetas al trabajador que, con una antigüedad mínima de un año, tuviera que usar gafas o lentillas. La petición de la ayuda se realizará aportando el informe del óptico o del oftalmólogo correspondiente, junto con la factura a nombre del empleado. Esta petición sólo podrá solicitarse de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido doce meses desde la anterior. La empresa se obligará a facilitar otro puesto de trabajo alternativo a los empleados con problemas de visión 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.

B) 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 25.000 pesetas mensuales por cada caso, al margen de la ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir de la Seguridad Social u otro organismo Oficial.

Dichas ayudas estarán sujetas a una revisión anual del IPC.

C) En caso de que un trabajador enferme gravemente 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 del empleado así como los gastos de desplazamiento y estancia del cónyuge o pareja de hecho o, en su caso, familiar más cercano, tanto en territorio nacional como en el extranjero.

Artículo 27. Fondo social.

Se establece un fondo social anual de 800.000 pesetas, que sufragará los gastos de los representantes legales de los trabajadores, así como todos los gastos relacionados con todas las negociaciones con la empresa, incluidos los del Convenio Colectivo.

Dicho fondo está sujeto a una revisión anual del IPC.

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

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

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

Artículo 28. Anticipos a cuenta del salario.

La empresa concederá anticipos de hasta el 100 cien por cien de los emolumentos totales que se tengan devengados.

El empleado que solicite el anticipo deberá rellenar los impresos de solicitud y recibo establecidos por la compañía de acuerdo con los anexos 10.a) y 10.b).

El anticipo deberá ser devuelto:

1. Si se ha solicitado sobre el salario mensual, le será descontado al abono del mes correspondiente al anticipo solicitado.
2. Si se ha solicitado sobre la paga extraordinaria de la cantidad correspondiente al tiempo que lleva devengado, le será descontado en el momento del abono de la misma.
3. Los empleados con más de seis meses de antigüedad en la compañía, siempre y cuando no tengan pendiente de amortizar ningún préstamo, anticipo, pago aplazado de vehículo y que su salario no se halle sujeto a retención judicial alguna, podrán solicitar que les sea descontado en doce mensualidades como máximo según procedimiento regulador apartado b) de los préstamos sociales del artículo 29 del Convenio Colectivo de «Europcar IB. Sociedad Anónima».

En caso de extinción de la relación laboral, sea cual fuere la causa, sin que se hubiera amortizado el anticipo, la empresa podrá descontar de la liquidación el importe pendiente de devolución y, en el caso de que éste no fuese suficiente, el empleado queda obligado a la liquidación total de la deuda antes de la baja definitiva en la empresa.

Artículo 29. Préstamos sociales.

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

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

Procedimiento regulador:

- a) Que el empleado justifique debidamente ante la Dirección de Recursos Humanos el hecho causante de la solicitud mediante la cumplimen-

tación del impreso (anexo 3.a) acompañando la documentación justificada de la solicitud.

b) Que el empleado en dicha solicitud (anexo 3.a) se comprometa a reembolsar el importe del préstamo recibido más el interés legal del dinero tomando como referencia la media anual del mismo y regularizando cualquier desviación en el mes de Diciembre de cada año dentro del plazo máximo de un año, y en doce mensualidades de igual importe, autorizando a la empresa a detraer del importe de sus recibos de salarios el de las amortizaciones mensuales del préstamo más el interés referido, hasta su total cancelación, o el importe total pendiente de reembolso en caso de cesar en el servicio de la Empresa por cualquier causa. En el momento de recibir el préstamo, el empleado firmará el correspondiente recibo (anexo 3.b).

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

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

e) El número de préstamos a conceder anualmente no se extenderá a más del 20 por 100 de la plantilla media afecta al Convenio Colectivo.

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

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

Artículo 30. Compra de vehículos usados.

Los empleados de la empresa, con al menos un año de antigüedad, podrán acceder a la compra de vehículos usados RAC y TRUCK, con un máximo de un vehículo por año natural.

En el caso de vehículos usados, la entrega se realizará en el mismo estado que el del minorista (reacondicionado y revisado).

El empleado de EUROPCAR tendrá prioridad respecto a otros posibles compradores y podrá conocer el historial de los vehículos.

El precio del vehículo será:

1. Para los casos de compra de vehículos usados RAC y TRUCK, y SINIESTRADO, el precio de referencia será EUROTAX, o en su caso el precio más ventajoso para el empleado entre dicha guía y el del libro de contabilidad, menos la peritación en caso de vehículo siniestrado.
2. Para los casos de compra de vehículos usados recuperados por robo, el precio de referencia será EUROTAX.

El precio será el vigente en el mes de entrega.

Una vez efectuada la venta, el vehículo será transferido inmediatamente a nombre del empleado.

Procedimiento: El empleado interesado en la compra de algún vehículo, comunicará por escrito al departamento de Venta de Vehículos, con copia al Departamento de Recursos Humanos, el modelo y circunstancias del vehículo que desea adquirir, de acuerdo con lo dispuesto en el anexo 4.

El departamento de Venta de Vehículos inmediatamente después de recibir la solicitud, contestará por escrito y a continuación gestionará las condiciones de pago con el interesado.

El empleado de al menos un año de antigüedad, tendrá la opción de acogerse al sistema de pago del 50 por 100 del precio total, a la entrega del vehículo y el resto en un plazo de hasta doce meses más el interés legal del dinero, siempre que el trabajador no tenga pendiente de pago a la empresa algún préstamo o anticipo.

Artículo 31. Alquiler de vehículos.

Los empleados de EUROPCAR IB, con una antigüedad mínima de seis meses en la compañía, tendrán derecho a:

- a) Alquiler en el extranjero: Normativa internacional.
- b) Alquiler en España (Oficinas Corporativas): Los empleados, cónyuges o parejas de hecho, padres e hijos, que alquilen coches en la empresa disfrutarán de los precios de la «Tarifa Especial Empleado», de acuerdo con el anexo 5.a) que incluye CDW, THW, conductor adicional e IVA, quedando sujeta su determinación, lugar y momento de recogida, a la decisión del Director de Distrito en atención a las necesidades y la disponibilidad de servicio. Esta tarifa se verá incrementada, cada año de vigencia del

Convenio, como máximo con el porcentaje de aumento del IPC del año anterior, debiendo la Empresa notificar a la representación de los trabajadores la nueva tarifa.

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

Para furgonetas, se aplicará el 60 por 100 de descuento de lunes a jueves.

Es obligatorio hacer reserva a través del Departamento de Reservas por escrito, de acuerdo con el anexo 5.b)

Sólo se permiten conductores adicionales que no sean el cónyuge o pareja de hecho, padres e hijos, cuando uno de los ocupantes del vehículo sea el propio empleado, en caso de incumplimiento será de aplicación el régimen disciplinario, previsto en el presente Convenio.

CAPÍTULO VIII

Clasificación profesional

Artículo 32. *Clasificación del personal según su función.*

La clasificación profesional de los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se obedece a los principios y criterios y con la metodología y resultado clasificatorio que se describen en el anexo 11.a) del presente Convenio.

La clasificación profesional se estructura en torno a los siguientes elementos clasificatorios: Grupos profesionales, puestos tipo y niveles de responsabilidad.

Los Grupos profesionales son los siguientes:

Operaciones: Agrupa a todos aquellos puestos de trabajo que son responsables de las actividades inherentes al alquiler de vehículos y a la comercialización de productos y servicios de la compañía, en dependencia de la red de oficinas (puntos de comercialización).

Taller y preparación de vehículos: Agrupa a todos aquellos puestos de trabajo cuyas actividades la constituyen fundamentalmente la gestión y/o realización de labores de apoyo/soporte a las operaciones, tales como el mantenimiento, reparación, limpieza, puesta a punto, movimiento de los vehículos y reposicionamiento de vehículos.

Apoyo: Agrupa a todos aquellos puestos de trabajo que prestan apoyo/soporte de carácter administrativo, operativo y/o comercial independientemente de la unidad organizativa en la que prestan sus servicios.

Puestos tipo: Se definen los puestos tipo como aquella agrupación de puestos de trabajo de un determinado grupo profesional.

Los puestos tipo definidos para cada una de los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional de operaciones:

Supervisor de operaciones:

Este puesto tiene como misión la coordinación y supervisión de la realización de las actividades operativas, administrativas, comerciales y de gestión de las oficinas de alquiler de vehículos, con diferentes turnos de trabajo, varias terminales de atención al cliente y áreas de preparación y mantenimiento de vehículos, normalmente aeropuertos, así como la coordinación en su turno de la asignación de los recursos comunes de flota y del área de preparación con el resto de las zonas de distrito.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos, normas y sistemas de calidad de la compañía, para conseguir el buen funcionamiento de su ámbito de gestión, los objetivos de venta y la máxima rentabilidad de las oficinas, optimizando su utilización.

Gestor de operaciones: Dentro de este puesto se distinguen cuatro niveles de responsabilidad.

Gestor de operaciones nivel IV:

Este puesto tiene como misión la coordinación y supervisión de la realización de las actividades operativas, administrativas y de gestión de varias oficinas de alquiler de vehículos, con diferentes turnos de trabajo, varias terminales de atención al cliente y áreas de preparación y mantenimiento de vehículos.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos, normas y Sistema de Calidad de la Compañía, para conseguir el buen funcionamiento de esta, los objetivos de ventas y la máxima rentabilidad de las oficinas.

Gestor de operaciones nivel III:

Este puesto tiene como misión la organización y control de la realización, y la propia realización de las actividades operativas y de gestión necesarias de la oficina o de un conjunto de oficinas estables (atención a clientes, contratación, traslado de vehículos, personal, gestión de flota, etcétera).

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos, normas y Sistema de Calidad de la Compañía, para conseguir el buen funcionamiento de esta, los objetivos de ventas y la máxima rentabilidad de las oficinas.

Gestor de operaciones nivel II:

Este puesto tiene como misión la realización de forma autónoma de las funciones propias de mostrador y contratos de alquiler y cierre de los mismos, atendiendo al cliente en sus necesidades y atendiendo las necesidades de la flota, así como participar activamente en el plan comercial de la zona y gestionar equipos de trabajo en oficinas con delegación de responsabilidades en materia de organización diaria de personal (turnos, reparto del trabajo, etc.).

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos, normas y sistema de calidad de la compañía, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la estación, los objetivos de ventas, la utilización eficiente de los medios a su disposición y la máxima rentabilidad de la oficina.

Gestor de operaciones nivel I:

Este puesto tiene como misión la realización, como parte de un equipo, sólo en oficinas temporales o en oficinas dependientes de otras, de las funciones propias de mostrador: contratos de alquiler y cierre de los mismos, así como informar al cliente sobre las ofertas (productos/precios) disponibles, promoción de venta de servicios, introducción y actualización de datos e información mediante el sistema informático y realización de diversas actividades de traslado, repostado y acondicionamiento básico de vehículos, control de los mismos, etc.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por las normas internas que delimitan y fijan dicho trabajo y con las instrucciones de su superior, asegurando la correcta cumplimentación de los contratos y aportando un servicio de calidad a los clientes, que satisfaga sus necesidades.

Grupo Profesional de Taller y Preparación de Vehículos:

Mecánico: Dentro de este puesto se distinguen dos niveles de responsabilidad.

Mecánico nivel II:

Este puesto tiene como misión la organización y el control de la realización, y la propia realización de las actividades de recepción de flota, mantenimiento, revisión, reparación y puesta a punto de los vehículos de la flota y proponer las mejoras tendentes a optimizar la operativa del taller, así como la realización de la gestión de proveedores de su área de responsabilidad.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos y normas de calidad de la compañía, con el fin de garantizar la óptima disponibilidad de los vehículos en las mejores condiciones de plazo y calidad.

Mecánico nivel I:

Este puesto tiene como misión la realización de actividades de mantenimiento, revisión, reparación y puesta a punto de vehículos de la flota.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos y normas de calidad de la compañía, con el fin de garantizar la óptima disponibilidad de los vehículos en las mejores condiciones de plazo y calidad.

Oficial de Preparación de Vehículos: Dentro de este puesto se distinguen tres niveles de responsabilidad.

Oficial de Preparación de Vehículos Nivel III:

Este puesto tiene como misión la supervisión de la realización, así como la propia realización de todas las actividades relativas a la preparación y puesta a punto de los vehículos, la organización y control de estado de la nave, instalaciones, equipos y almacenes, y coordinar en su turno las necesidades de flota y la prestación de servicios diarios de la contrata.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por las normas internas en materia de

seguridad y calidad, con el fin de asegurar el óptimo nivel de calidad en el servicio al cliente en su ámbito de responsabilidad y la optimización de los recursos a su cargo.

Oficial de Preparación de Vehículos Nivel II:

Este puesto tiene como misión la organización y el control de la realización, así como la propia realización de las actividades relativas a la preparación y puesta a punto de los vehículos, el control del estado de la nave, instalaciones, equipos y almacenes y coordinar las necesidades de flota y las prestaciones de las contratas.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por las instrucciones del superior y la normativa interna, con el fin de asegurar la entrega de los vehículos al cliente en el mejor estado, garantizando así el cumplimiento de los niveles de calidad, limpieza y seguridad del vehículo.

Oficial de Preparación de Vehículos Nivel I:

Este puesto tiene como misión la realización de las actividades de mantenimiento, lavado, limpieza, movimiento de vehículos y, en general, todas las actividades relacionadas con el proceso de recepción y preparación de los vehículos.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por las normas e instrucciones de trabajo y la normativa interna, con el fin de asegurar la entrega de los vehículos al cliente en el mejor estado, garantizando así el cumplimiento de los niveles de calidad, limpieza y seguridad del vehículo.

Grupo Profesional de Apoyo:

Administrativo: Dentro de este puesto se distinguen dos niveles de responsabilidad.

Administrativo nivel II:

Este puesto tiene como misión la realización de manera autónoma de los trabajos relacionados con procedimientos y tareas administrativas y técnicas y/o de atención telefónica y/o de tratamiento de datos e información

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por las directrices recibidas y los procedimientos existentes, asegurando el correcto desempeño de sus funciones en tiempo y forma.

Administrativo Nivel I:

Este puesto tiene como misión la realización de los trabajos subordinados a las instrucciones de un superior o la mecánica de un procedimiento, relacionados con procedimientos y tareas administrativas y/o técnicas y/o de atención telefónica y/o de tratamiento de datos e información.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por las instrucciones recibidas y los procedimientos existentes, asegurando el correcto desempeño de las funciones, en tiempo y forma.

Durante la fase de implantación del sistema de clasificación profesional que se regula en el presente artículo, se aplicará el procedimiento de reclamaciones que se pudieran producir durante dicha fase que se describe en el anexo 11.a) del presente Convenio.

Todos los aspectos de la nueva clasificación profesional de los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, serán revisados a instancia de cualquiera de las partes en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IX

Régimen retributivo

Artículo 33. *Retribuciones.*

La estructura salarial se compone de los siguientes conceptos:

1. Salario base: Se entiende por salario base la retribución correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y en función de la integración en un puesto tipo determinado según el sistema de clasificación de aplicación en la empresa.

Su cuantía se establece en la tabla salarial del anexo 1.

2. Complementos:

a) Personales:

1. Complemento de nivel: Se entiende por complemento de nivel la retribución percibida por la adscripción a un determinado nivel de responsabilidad dentro de un puesto tipo.

Su cuantía se establece en la tabla salarial del anexo 1.

2. Complemento de nivel en consolidación: Se entiende por complemento de nivel en consolidación la retribución percibida por la adscripción a un determinado nivel de responsabilidad dentro de un puesto tipo y mientras no se haya producido la consolidación de dicha cuantía según lo previsto en el artículo 10.2)

3. Complemento de clasificación: Se entiende por complemento de clasificación la diferencia entre el salario percibido a título personal en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo y la suma de los conceptos de salario base y complemento nivel resultantes de la adscripción de los trabajadores al nuevo sistema de clasificación profesional.

En el supuesto de asignación de nueva responsabilidad siempre que ésta sea superior, la cuantía que corresponda percibir en concepto de complemento de nivel será la que corresponda a ese nivel de responsabilidad superior, detrayéndose de la cuantía que estuviera percibiendo el trabajador en concepto de complemento de clasificación el exceso que supone la aplicación del complemento de nivel superior.

En el supuesto de asignación de nueva responsabilidad siempre que ésta sea inferior, la cuantía que corresponda percibir en concepto de complemento de nivel será la que corresponda a ese nivel de responsabilidad inferior, compensándose y absorbiéndose el exceso que estuviera percibiendo el trabajador en concepto de complemento de nivel con anterioridad a la nueva asignación, en el concepto de complemento de clasificación.

4. Plus «ad personam»: Equivale a las cantidades devengadas en concepto de complemento por antigüedad y plus promoción con anterioridad a su supresión en los términos regulados en el Convenio Colectivo de EUROPCAR para los años 1996-1997, y a los reconocidos en el convenio colectivo 1998-2000. La cuantía actualmente percibida por los empleados por este concepto no experimentará ningún incremento de futuro.

b) Cantidad de trabajo:

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

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

Se informará por escrito a los Comités de empresa y Delegados de personal sobre todas las horas realizadas, así como su carácter y naturaleza. Éstos deberán colaborar con la dirección de la empresa para tratar de reducir las al máximo.

A título meramente enunciativo se considerarán horas extraordinarias las que se realicen por un periodo punta de producción, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa. Dichas horas mantienen el carácter de voluntarias.

La valoración de las horas extraordinarias será el resultado de incrementar la ordinaria en un 75 por 100. Para la determinación del salario/hora se utilizara la siguiente fórmula:

(Salario Base + Complemento de nivel + Plus Ad personam + Complemento de clasificación + Complemento de Nivel en Consolidación) anual

1776 horas de jornada anual

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

Adicionalmente a lo dispuesto anteriormente en este epígrafe, el personal que trabaje en festivo que no forme parte de su jornada (siete horas) y excepcionalmente no pueda disfrutar el descanso compensatorio por razones técnicas u organizativas percibirá los importes económicos que a continuación se detallan, de conformidad con lo dispuesto en el art. 47 del Real Decreto 2001/83, de 28 de julio, y el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores (que serán de importe doble si corresponden a trabajos realizados los días 25 de diciembre y 1 de enero).

Grupos profesionales	Precio pesetas/hora extraordinaria
Grupo de operaciones:	
Gestor de operaciones nivel I	2.210
Gestor de operaciones nivel II	2.210
Gestor de operaciones nivel III	2.732
Gestor de operaciones nivel IV	2.816
Gestor de operaciones nivel V	2.816
Grupo de Taller y Preparación de Vehículos:	
Mecánico nivel I	2.210
Mecánico nivel II	2.647
Oficial de preparación de vehículos nivel I	2.210
Oficial de preparación de vehículos nivel II	2.647
Oficial de preparación de vehículos nivel III	2.647
Grupo de Apoyo:	
Administrativo nivel I	2.210
Administrativo nivel II	2.210

La empresa podrá, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, proceder a la contratación del personal necesario para crear los equipos de trabajo que posibiliten la realización del servicio en festivos, según lo dispuesto en el artículo 40 del presente Convenio. La remuneración en éste caso corresponderá a la que se devengue por prestar servicios en días laborables sin compensación o aumento alguno.

Gratificación 24 y 31 de diciembre: Excepcionalmente los días 24 y 31 de diciembre a partir de las diecinueve horas los trabajadores cobrarán una gratificación extraordinaria de acuerdo con la siguiente escala:

Grupos profesionales	Precio ptas/hora
Grupo de operaciones:	
Gestor de operaciones nivel I	4.420
Gestor de operaciones nivel II	4.420
Gestor de operaciones nivel III	5.464
Gestor de operaciones nivel IV	5.632
Supervisor de operaciones nivel V	5.632
Grupo de Taller y Preparación de Vehículos:	
Mecánico nivel I	4.420
Mecánico nivel II	5.294
Oficial de preparación de vehículos nivel I	4.420
Oficial de preparación de vehículos nivel II	5.294
Oficial de preparación de vehículo nivel III	5.294
Grupo de apoyo:	
Administrativo nivel I	4.420
Administrativo nivel II	4.420

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

Excepcionalmente los días 25 de diciembre y 1 de enero dichos trabajadores percibirán el 100 por 100 del precio de la hora ordinaria multiplicado por el número de horas trabajadas o en el caso que el trabajador no quisiera hacer uso de su tiempo de libranza sustitutorio, cobraría el mismo importe que el trabajador que los festivos no formen parte de la distribución de su jornada anual.

3. Lavado de coches: Se pagarán 27 pesetas por cada coche lavado a cualquier trabajador que realice este trabajo con independencia de su nivel de responsabilidad.

4. Entregas: Las entregas de vehículos que se realicen fuera del horario habitual (de cero a siete horas), serán remuneradas de la siguiente forma:

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

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

3.500 por cada contrato abierto sin reserva.

Este canon no se le abonará al empleado durante la primera media hora posterior a su horario habitual.

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

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

c) Puesto de trabajo:

1. Trabajo nocturno: Cada hora de trabajo nocturno tendrá un recargo de un 20 por 100 en proporción al tiempo trabajado según la siguiente fórmula:

20 por 100 (salario base anual de tabla/247 días/8 horas).

A efecto de salario base se tendrá en cuenta el vigente en las tablas y dicho plus se abonará también aunque el personal haya sido contratado para trabajar exclusivamente por la noche.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa de acuerdo con el trabajador queda facultada para sustituir el pago antes citado mediante tiempo libre en la misma proporción, todo ello si las necesidades del servicio lo permite.

Como excepción a todo lo anterior, se conviene que cuando existan turnos de trabajo en los que se encuentren comprendidas las dos primeras horas del período nocturno establecido legalmente, no sean abonadas éstas con complemento de nocturnidad; sin embargo, se abonará el complemento de nocturnidad cuando existan turnos de trabajo en los que se encuentren comprendida la primera hora siguiente al período nocturno establecido legalmente.

d) 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. El mencionado plus se revisará cada vez que suba el medio de transporte que habitualmente usen los trabajadores, en el mismo porcentaje que dicho medio de locomoción.

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

Los trabajadores cuya lista nominativa se incluyó en las listas de la Comisión Paritaria de fecha 30 de agosto de 1994, disfrutarán de la garantía «ad personam» a percibir el Plus de Transporte en la cuantía que venía percibiendo (superior a la pactada en el artículo 33), siempre que permanezcan en las circunstancias en las que se percibe dicho Plus de Transporte.

2. Ayuda de comida: Quedan suprimidos la percepción en concepto de Ayuda comida y el comedor de las instalaciones de la empresa.

Los empleados que estén incluidos en el ámbito del presente Convenio podrán beneficiarse del sistema ticket-restaurant, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Tendrá derecho a percibir un ticket-restaurant diario a partir del mes siguiente a la fecha de incorporación en la compañía por el valor de:

A partir 1 julio año 2001: 850 pesetas.

A partir 1 enero año 2002: 900 pesetas.

A partir 1 enero año 2003: 950 pesetas.

La forma de entrega será la establecida en el procedimiento interno existente.

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

1. De trece a catorce horas.
2. De catorce a quince horas.

El ticket sólo se entregará al personal con jornada partida y durante el tiempo que ésta exista, excluyéndose expresamente el periodo de jornada intensiva y los viernes que no se trabaje en Oficinas Centrales por la tarde según artículo 13 del presente Convenio.

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

3. Pagas extraordinarias:

La remuneración anual se distribuirá en catorce pagas al año abonadas mediante domiciliación bancaria, siendo doce de carácter ordinario y mensual con fechas de abono entre los días 28 y 30 de cada mes y dos de carácter extraordinario, con fechas de abono en las mensualidades de junio y noviembre, denominadas respectivamente paga extra de verano y paga extra de Navidad.

El importe de las pagas extraordinarias será el equivalente a treinta días de salario de la retribución total de la tabla salarial vigente más el complemento de clasificación y el plus «ad personam».

El devengo de las pagas extraordinarias será por semestre natural, devengándose diariamente y entre las siguientes fechas:

Paga extra de verano: Desde el 1 de enero al 30 de junio.

Paga extra de Navidad: Desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en la empresa percibirá la paga que se encuentre en devengo en la parte proporcional al tiempo trabajado durante el semestre.

La equivalencia en euros de los salarios y demás cuantías expresadas en pesetas en éste artículo y en el Convenio Colectivo y sus anexos, se sujetará a la legalidad que esté en vigor cuando su conversión sea de obligado cumplimiento.

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

Artículo 34. *Incremento y revisión salarial para los años 2001, 2002 y 2003.*

Para el año 2001 las tablas salariales, así como los demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes al 31 de diciembre de 2000 se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2001 en un 3 por cien, resultando la tabla que se adjunta como anexo 1.

Para el año 2002 las tablas salariales, así como los demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes al 31 de diciembre de 2001 se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2002 en un 3 por 100.

Para el año 2003 las tablas salariales, así como los demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes al 31 de diciembre de 2002 se incrementarán con efectos del 1 de enero de 2003 en un 3 por 100.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Régimen disciplinario.*

1. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

2. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

c) El abandono del servicio sin causa fundada, 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.

3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

b) Ausencia sin causa justificada, por dos días durante período de treinta días.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

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

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

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

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

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

4. 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, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez habitual.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares así como a los compañeros y subordinados.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

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

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

5. Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

6. Prescripción.

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

7. Procedimiento sancionador.

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Estabilidad en el empleo

Artículo 36. *Estabilidad en el empleo.*

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

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

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

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

Reciclaje de aquellos trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas.

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

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

1. No tener en cuenta sólo los factores técnicos y económicos del cambio sino los sociales.

2. Que la implementación de nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores.

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

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

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria y derechos de representación colectiva

Artículo 37. *Comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.3. e) del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por un mínimo de tres y un máximo

de cinco representantes legales de los trabajadores designados por el Comité Intercentros, y un mínimo de tres y un máximo de cinco representantes de la empresa, designados por ésta al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto, otro representante legal de los trabajadores u otro representante de la empresa que ésta designe al efecto, según se trate.

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

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. Conocimiento de cuantas peticiones de informe le sean giradas por los Delegados de prevención a los efectos de la presentación de denuncias o del ejercicio de acciones judiciales en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos establecidos en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.
5. Cualquier otra materia que la Comisión acepte someter a su deliberación.

A resultas de la negociación del presente Convenio quedan pendientes por tratar las siguientes materias:

1. Valorar las consecuencias de la aplicación del artículo 8, una vez transcurrido un año de aplicación.

Artículo 38. *Derechos sindicales.*

La empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros compuesto por los actuales Delegados de personal, más los que en lo sucesivo pueda ser elegidos en los distintos centros de trabajo, hasta un máximo de doce componentes como único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores. Las competencias de dicho comité serán las siguientes:

1. Denunciar, iniciar, negociar y concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados, como único órgano representativo de los trabajadores de la compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.
2. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; sobre la situación de la producción y ventas de la entidad; sobre 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 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 de trabajo.
 - e) Balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones, que a estos.
 - 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 del Comité 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 como crédito horario las horas utilizadas para asistencia a actos judiciales. Tampoco se imputarán al mismo los excesos sobre tal horario que pudieran producirse como consecuencia de:

La designación de delegados de personal o de los miembros de los Comités de Empresa o Comité Intercentros.

La asistencia a comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en tanto dure la negociación y sus sesiones oficiales, cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.

La asistencia a comisiones paritarias.

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

Lo pactado en el presente artículo mantendrá la vigencia temporal de este convenio, salvo que en el transcurso de dicho período se produzca modificación legislativa en la materia en cuyo caso, las partes deberán realizar las modificaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto al efecto sin que ello deba modificar el resto de sus contenidos.

Se deberán permitir a los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa permisos no retribuidos hasta quince días al año para ejercer actividades sindicales, tales como cursos sindicales, reuniones o campañas electorales fuera de las empresas, preavisando con antelación suficiente y con la debida justificación.

Artículo 39. Secciones sindicales y Delegados sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, de esta forma:

1. El número de Delegados Sindicales que corresponden a cada Sindicato o Central Sindical es uno para toda la Empresa independientemente que se configuren Secciones Sindicales en uno o varios Centros de Trabajo en la empresa.

2. Por lo tanto, cada Central Sindical únicamente podrá contar con la figura de un sólo Delegado Sindical y éste será común si el sindicato constituyera varias Secciones Sindicales en distintos Centros de Trabajo.

3. Ello resulta de aplicación igualmente a las Secciones Sindicales ya constituidas, por lo que el Sindicato UGT dispone de un sólo Delegado Sindical en la empresa, (actualmente don Marino de Mora Moya, según Acuerdo de las Secciones sindicales de UGT), de fuera cual fuera el número de Secciones Sindicales existentes en los distintos Centros de Trabajo.

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

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

6. El Delegado de empresa de la Sección Sindical de UGT tendrá un crédito, para la representación de sus afiliados, de treinta horas mensuales, que podrán ser acumulables en caso de confluir en el mismo la condición de Delegado de Personal.

Disposición transitoria.

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

Disposición final derogatoria.

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

ANEXOS

Anexo 1

Tabla salarial 2001

La tabla salarial, una vez practicado el incremento salarial pactado en el artículo 34 para el año 2001, queda de la siguiente forma:

Categoría	S. Base	Convenio	Total
Jefe de negociado	191.128	63.982	255.110
Secretaria	174.760	49.121	223.881
Oficial 1.ª Advo.	175.041	49.121	224.162
Oficial 2.ª Advo.	157.594	38.062	195.656
Ayudante administrativo	140.142	39.096	179.238
Auxiliar administrativo	105.105	30.352	135.457
Station manager	213.069	76.489	289.558
Supervisor operaciones	184.298	66.466	250.764
Técnico operaciones	169.282	52.147	221.429
Especialista operaciones	148.121	32.635	180.756
Ayudante operaciones	126.962	40.139	167.101
Auxiliar operaciones	101.571	32.934	134.505
Mecánico 1.ª	183.903	57.276	241.179
Mecánico 2.ª	171.034	46.944	217.978
Supervisor nave	159.695	53.706	213.401
Ayudante nave	154.659	47.851	202.510
Auxiliar nave	89.036	31.937	120.973
Lavacoches B	115.994	38.911	154.905

Esta tabla salarial tiene vigencia desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2001.

Como consecuencia del nuevo sistema de clasificación pactado en el presente Convenio, que conlleva la desaparición de las antiguas categorías profesionales, y su sustitución por puestos tipo y niveles de responsabilidad, a partir del 1 de julio de 2001 la tabla salarial es la siguiente:

Puesto tipo	Nivel	Salario base	Complemento nivel	Salario interno
Supervisor de operaciones	V	2.163.000	1.347.708	3.510.708
Gestor de operaciones	I	1.883.065		1.883.065
Gestor de operaciones	II	1.883.065	456.350	2.339.415
Gestor de operaciones	III	1.883.065	647.516	2.530.581
Gestor de operaciones	IV	1.883.065	1.216.933	3.099.998
Mecánico	I	1.751.000		1.751.000
Mecánico	II	1.751.000	824.000	2.575.000
Oficial de preparación de vehículos ..	I	1.693.629		1.693.629
Oficial de preparación de vehículos ..	II	1.693.629	469.371	2.163.000
Oficial de preparación de vehículos ..	III	1.693.629	881.371	2.575.000
Administrativo	I	1.896.403		1.896.403
Administrativo	II	1.896.403	266.597	2.163.000

Anexo 2.

Finiquito

Finiquito a favor del trabajador que causa baja en la empresa «EUROPCAR IB, Sociedad Anónima» con fecha de de de 200 por

He recibido de la empresa «EUROPCAR IB, Sociedad Anónima» la cantidad de pesetas:

()

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

En a de de 200

Señálase lo que proceda por el trabajador

() No desea la presencia del representante de los trabajadores.

() Se firma en presencia del representante de los trabajadores.

Recibí

Fdo:

Anexo 3.a)

Solicitud de préstamo

D/Dña
 Departamento
 Solicita se le conceda un préstamo por importe de pesetas
 (..... euros) para ser destinado a

Por la presente declaro y me comprometo a que el importe de este préstamo más el interés legal del dinero, que representa la cantidad de pesetas (..... euros), será reembolsado dentro del plazo máximo de un año, y en 12 mensualidades de igual cuantía, autorizando a la Empresa a detraer del importe de mis recibos de salarios el de las amortizaciones mensuales del préstamo, hasta su total cancelación o la cantidad pendiente de reembolso en caso de cesar en el servicio de la empresa por cualquier causa.

Fdo.

Fecha

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

Fdo. Conforme:

Fecha: Fecha:

Anexo 3.b)*Recibo de préstamo*

D/Dña
 Ha recibido de «EUROPCAR IB., Sociedad Anónima» la cantidad de
 pesetas, importe correspondiente a un
 préstamo solicitado con fecha

Fecha:

Firma:

Son pesetas

Anexo 4

Solicitud de compra de vehículo.

ATT: Departamento de ventas V.O. (Oficinas centrales)

De: Dpto./Base:
Tno.Contacto:

Fecha:

CC: Departamento RR.HH.

Compra de vehículo:

Usado (V.O.)

Siniestro

Robo

D / D.^a, en su condición de empleado/a de «EUROPCAR IB, Sociedad Anónima», solicita la compra de un vehículo de marca y modelo conforme a las normas establecidas en el artículo 30 del vigente Convenio Colectivo de «EUROPCAR IB, Sociedad Anónima», optando por la siguiente forma de pago:

A) Pago al contado:

B) Pago aplazado:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 30 del vigente Convenio Colectivo de «EUROPCAR IB, Sociedad Anónima».

Quedando a la espera de sus noticias, en cuanto a disponibilidad, precio, etcétera, se despide atentamente,

Firma: V.º B.º Dpto. Venta vehículos

ANEXO 5.a)*Tarifa especial empleado*

Grupo	Precio día
EBMN	1.664 + 1.900 por alquiler
ECMR	1.872 + 1.900 por alquiler
CCMR	2.392 + 1.900 por alquiler
CDMR	2.912 + 1.900 por alquiler
ICMR	3.328 + 1.900 por alquiler
SCMR	3.848 + 1.900 por alquiler
SVMR	4.368 + 1.900 por alquiler
FVMR	4.888 + 1.900 por alquiler
PDMR	7.176 + 1.900 por alquiler
XDMR	7.176 + 1.900 por alquiler

Incluye:

Tiempo + kilometros.

CDW

THW

Conductor adicional.

IVA

No incluye: Gasolina.

Anexo 5.b)

Solicitud de alquiler de vehículo.
 Tarifa especial de empleado.
 (artículo 31 Convenio Colectivo).

A: Direccion Recursos Humanos.

Nombre del empleado:

Antigüedad del empleado en EUROPCAR:

Dpto/ciudad del empleado:

Beneficiario:

Nombre:

Parentesco con el empleado:

Días solicitados:

Grupo de coche solicitado:

Fecha y lugar inicio alquiler:

Fecha y lugar fin alquiler:

Fdo: v.º b.º

Empleado

Jefe inmediato

v.º b.º

Dirección RR. HH.

Anexo 6*Recibo de salario***Anexo 7***Solicitud de cursos de formación*

Nombre solicitante:

Dpto:

Curso solicitado (indicar tipo de curso, escuela, duracion y horarios):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¿Por que ha elegido este centro/academia/escuela?

¿Qué resultados espera obtener de este curso?

Firma solicitante: fecha:
 Firma Jefe Dpto *: fecha:
 Firma Dtor Área*: fecha:

Valoración del Departamento de desarrollo:

Académica:
 Económica:

Firma Departamento desarrollo: fecha
 Firma Dtor. RR.HH. fecha:

(*) Sólo para aquellos casos que excedan de 7.000 pesetas hasta un límite de 15.000 pesetas.

Anexo 8.a)

Solicitud de vacaciones de días laborables

Petición de vacaciones para 200...

Empleado
 Nombre:
 Apellidos:
 Sucursal o Dpto.:
 Años de antigüedad:

Solicitud de vacaciones para 200...

Nº días

1^{er} Período Entre el del y el del de 2000
 2.º Período: Entre el del y el del de 200
 Puentes: Entre el del y el del de 200
 (Máximo 2) Entre el del y el del de 200

Total días laborables

En , a de de 200 .

Firma del empleado Firma Jefe del Dpto.
 V.º B.º Dtor. RR.HH. Firma del Dtor. del Área

Nota: Para cualquier modificación de las vacaciones o solicitud de nuevos días, deberá enviarse al Departamento de personal una nueva petición en la que deberán constar tanto los días ya disfrutados como los nuevos periodos de vacaciones solicitados. Esta nueva petición anulará cualquiera anterior; por lo que se recomienda guardar siempre copia de las vacaciones aprobadas por su Jefe de Departamento.

Anexo 8.b)

Solicitud de vacaciones de días naturales

Petición de vacaciones para 200

Empleado
 Nombre:
 Apellidos:
 Sucursal o Dpto:
 Años de antigüedad:

Solicito tomar vacaciones de días naturales consecutivos válidos sobre mis vacaciones de 200 , distribuidos del siguiente modo:

Primer periodo:

Fecha del último día de trabajo:
 Fecha del primer día de vacaciones:
 Fecha de retorno al trabajo:

Segundo período:

Fecha del último día de trabajo:
 Fecha del 1^{er} día de vacaciones:
 Fecha de retorno al trabajo:

En , a de de 200

Firma del empleado Firma del Jefe de Departamento
 V.º B.º D. RR.HH.

Nota: Para cualquier modificación de las vacaciones o solicitud de nuevos días, deberá enviarse al Departamento de Personal una nueva petición en la que deberán constar tanto los días ya disfrutados como los nuevos periodos de vacaciones solicitados. Esta nueva petición anulará cualquiera anterior; por lo que se recomienda guardar siempre copia de las vacaciones aprobadas por su Jefe de Departamento.

Anexo 9

Horas extraordinarias

Desde el 1 de enero 2001 al 30 de junio 2001.
 Importe a percibir acorde con el artículo 33.2.b.

Categorías profesionales	Precio ptas/hora extraordinaria
Supervisor-Técnico operaciones	2.816
Especialista	2.732
Ayte. operaciones	2.210
Aux. operaciones	2.210
Mecánico 1. ^a y 2. ^a	2.647
Supervisor nave	2.647
Ayudante nave	2.647
Ayudante nave	2.210

Importes día 24 de diciembre, 25 de diciembre, 31 de diciembre y 1 de enero de acuerdo con el artículo 33.2.b.

Categorías profesionales	Precio ptas/hora
Supervisor-Técnico operaciones	5.633
Especialista	5.463
Ayte. operaciones	4.420
Aux. operaciones	4.420
Supervisor nave	5.293
Ayudante nave	5.293
Auxiliar nave	4.420

Anexo 10.a)

Solicitud de anticipo

D/Dña:
 DEPARTAMENTO:

Solicita se le conceda un anticipo sobre sus haberes devengados de pesetas, a descontar de la nómina correspondiente a

Fdo:

Fdo:

CONFORME
 DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

FECHA:

Anexo 10.b.)*Recibo de anticipo*

D/Dña:
 DEPARTAMENTO:

Ha recibido de «EUROPCAR IB, Sociedad Anónima» la cantidad de
 pesetas, importe correspondiente a un anticipo de haberes devengados.

FECHA:

FIRMA:

Son Pesetas

16220 *RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del undécimo Convenio Colectivo de la ONCE y su personal.*

Visto el texto del undécimo Convenio Colectivo de la ONCE y su personal (código de Convenio número 9003912), que fue suscrito con fecha 10 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 1 de agosto de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA ONCE Y SU PERSONAL**CAPÍTULO I****Ámbito de aplicación****Artículo 1. Ámbito personal.**

1. El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de todo el personal que trabaja en la ONCE, con independencia de que sea o no afiliado a la misma.

2. Quedan excluidos de este Convenio los profesionales y colaboradores de todo tipo, relacionados con la ONCE por cualquier contrato distinto del laboral.

Artículo 2. Ámbito funcional.

1. La ONCE es una Corporación de Derecho Público, de carácter social y de base asociativa, a la que pueden pertenecer como afiliados los deficientes visuales españoles, admitidos estatutariamente en ella.

2. La ONCE explota en exclusiva la concesión estatal de la venta del cupón pro-ciegos, y de otros juegos autorizados.

La ONCE podrá establecer canales de venta directa de sus productos, además de los actualmente existentes, en el marco de los Acuerdos con el Gobierno de la Nación.

3. La ONCE ordena su actuación a la consecución de la autonomía personal y plena integración de sus afiliados.

4. La ONCE extiende su actividad en todo el territorio del Estado, y está sometida al protectorado de éste.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las condiciones de trabajo de este Convenio Colectivo se aplicarán a todo el personal de la ONCE en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir de la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2002. No obstante, algunas materias podrán surtir efectos retroactivos o diferidos cuando así se señale expresamente en cada caso.

2. Se incorporarán a su contenido los acuerdos que se adopten por la representación de la ONCE y los representantes de los trabajadores, constituidos en Comisión Negociadora, en las distintas materias previstas en el mismo. Dichos acuerdos comenzarán a surtir efectos en la fecha en que se decida por las partes, y podrán contener modificaciones parciales del articulado de este Convenio.

Artículo 5. Prórrogas y denuncia.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de dos meses respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad y revisión.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que por disposición legal, reglamentaria, o por la autoridad judicial se anulase alguna de sus cláusulas o estas resultasen afectadas, el Convenio en su totalidad podrá ser renegociado a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada.

Asimismo, el Convenio Colectivo deberá ser renegociado, a instancia de cualquiera de las partes firmantes, en el supuesto de que el nuevo régimen jurídico y sistema retributivo de los agentes vendedores incidiera negativamente en la evolución de los ingresos por ventas durante su vigencia, con una desviación a la baja de al menos el 5 por 100 sobre el objetivo de ventas aprobado por el Consejo General de la ONCE.

En estos casos, la Comisión Negociadora vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de un mes.

Asimismo, aspectos concretos del Convenio podrán ser revisados durante su vigencia, en cualquier momento en que las partes firmantes lo estimen oportuno.

2. No serán de aplicación, para el personal sujeto al presente Convenio, las disposiciones contenidas en cualquier otro Convenio Colectivo, pacto, u ordenanza de trabajo.

Artículo 7. Compensación y absorción.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan, en su totalidad, las que anteriormente rigieran por mejora concedida unilateralmente por la ONCE, por imperativo legal, judicial, pacto de cualquier clase, contrato individual, o por cualquier otra causa.

2. Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos de este Convenio o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, consideradas en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de las condiciones establecidas en el Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por éstas.

CAPÍTULO II**Comisión paritaria****Artículo 8. Comisión de interpretación, estudio y vigilancia.**

1. Se acuerda la creación de una Comisión con la denominación del epígrafe en cumplimiento de lo previsto en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de cuatro miembros de cada una de las partes. Los cuatro representantes de la parte social serán elegidos de forma proporcional por los sindicatos firmantes del Convenio, debiendo constituirse como máximo dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio.

3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del presente Convenio.

b) Control y seguimiento de la aplicación del Convenio, y de su desarrollo normativo.