III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14876 *Resolución de 31 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Europcar IB, SA.*

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo de la empresa Europcar IB, S.A. (código de convenio n.º 9000202011984), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 31 de agosto de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE EUROPCAR IB, SA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes del Convenio.
Artículo 2. Ámbito funcional.
Artículo 3. Ámbito territorial.
Artículo 4. Ámbito personal.
Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia.
Artículo 6. Compensación y absorción.
Artículo 7. Garantías «ad personam».
Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Capítulo II. Contratación laboral.

Artículo 9. Contratación y finiquitos.
Artículo 10. Periodos de prueba.
Artículo 11. Excedencias y reducciones de jornada.

Capítulo III. Promoción y formación profesional

Artículo 12. Promoción profesional.
Artículo 13. Formación de los trabajadores.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Capítulo IV. Movilidad funcional

Artículo 14. Movilidad funcional.

Capítulo V. Jornada, vacaciones y licencias.

Artículo 15. Jornada.
Artículo 16. Turnos.
Artículo 17. Teletrabajo.
Artículo 18. Vacaciones.
Artículo 19. Licencias.

Capítulo VI. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 20. Seguridad y salud en el trabajo.
Artículo 21. Uniformes.

Capítulo VII. Prestaciones sociales.

Artículo 22. Coche libre.
Artículo 23. Incapacidad Temporal (I.T.).
Artículo 24. Seguros de vida.
Artículo 25. Asistencia jurídica.
Artículo 26. Retirada temporal del permiso de conducir.
Artículo 27. Seguro médico.
Artículo 28. Ayudas sociales.
Artículo 29. Fondo social.
Artículo 30. Anticipos a cuenta del salario.
Artículo 31. Préstamos sociales.
Artículo 32. Alquiler de vehículos.

Capítulo VIII. Clasificación profesional.

Artículo 33. Clasificación del personal según su función.

Capítulo IX. Régimen retributivo.

Artículo 34. Retribuciones.
Artículo 35. Revisión salarial.
Artículo 36. Retribución flexible.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 37. Régimen disciplinario.

Capítulo XI. Estabilidad en el empleo.

Artículo 38. Estabilidad en el empleo.

Capítulo XII. Comisión paritaria y derechos de representación colectiva.

Artículo 39. Comisión paritaria.
Artículo 40. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.
Artículo 41. Derechos sindicales.
Artículo 42. Secciones sindicales y Delegados sindicales.

Disposición adicional. Plan de Igualdad, Conciliación y Diversidad.
Disposición transitoria.
Disposición final derogatoria.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Anexos.

Anexo 1. Tabla salarial anual 2022 y 2023.
Anexo 2. Finiquito.
Anexo 3. Recibo de préstamo.
Anexo 4. Tarifa especial empleado.
Anexo 5. Recibo de anticipo.
Anexo 6 a). Sistema de clasificación profesional de Europcar.
Anexo 6 b). Clasificación profesional.
Anexo 6 c). Clasificación de oficinas.
Anexo 7 a). Solicitud de reducción de jornada: más de 30 h semanales.
Anexo 7 b). Solicitud de reducción de jornada: hasta 30 h (inclusive) semanales.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE EUROPCAR IB SA PARA LOS AÑOS 2022 Y 2023

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes del Convenio.*

Son parte en el presente convenio, integrando la Comisión Negociadora, tanto los trabajadores de la Entidad Europcar IB SA, representados por su Comité Intercentros, como la Empresa Europcar IB, SA.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente convenio comprende todas las actividades desarrolladas por la Empresa, que consisten principalmente en servicios de alquiler de vehículos sin conductor.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros de Europcar IB SA y todas sus marcas que se hallen en todo el territorio nacional, es decir, cualquier lugar donde la Empresa desarrolle su actividad por sí misma.

Artículo 4. *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 profesional de operaciones:

Rental Junior.
Rental.
Distribuidor Flota.
Local Capacity.
Gestor de Back Office.
Team Leader: Nivel 1.
Team Leader: Nivel 2.
Team Leader: Nivel 3.
Station Manager: Nivel 1.
Station Manager: Nivel 2.
Station Manager: Nivel 3.
Station Manager: Nivel 4.
Station Manager: Nivel 5.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Grupo profesional de preparación de vehículos:

Operador de Preparación.
Coordinador de Operadores.
Supervisor de Preparación: Nivel 1.
Supervisor de Preparación: Nivel 2.
Gestor de Taller.

Grupo profesional de apoyo:

Apoyo Operaciones.
Gestor.
Especialista.
Técnico.

Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia.*

La vigencia del presente convenio comenzará el 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2023.

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 en el periodo comprendido dentro de los 2 últimos meses a la fecha de expiración del presente convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, deberá procederse a la constitución de la Comisión Negociadora y al inicio de la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo señalado en el artículo 89.2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso de que la negociación del nuevo convenio resultase en un bloqueo definitivo de la misma, las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que se regulan en el artículo 41 del presente convenio, en los términos allí descritos.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, aquél perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 6. *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 7. *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 8. *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, la Comisión Negociadora del presente convenio se reunirá en el plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

la decisión judicial o administrativa, y negociará la redacción del texto afectado en un plazo no superior a 30 días naturales computados desde la finalización del plazo anterior.

3. 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 9. *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:

9.1 Contrato para la formación en alternancia y formación para la obtención de la práctica profesional: Respecto de los contratos de formación en alternancia y de formación para la obtención de la práctica profesional, se estará a lo regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

9.2 Contratación temporal:

A. Contratación eventual por circunstancias de la producción: Esta modalidad contractual se podrá emplear para cubrir las distintas casuísticas reguladas en el artículo 15 ET.

B. Contrato temporal de sustitución de persona trabajadora: Respecto de los contratos de sustitución de personas trabajadora se estará a lo regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

9.3 Contrato de relevo: Será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

9.4 Contratación fijos-discontinuos: El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos deberá realizarse por escrito.

En relación con el orden de llamamiento, se acuerda que el criterio durante la vigencia del presente Convenio será el siguiente: en primer lugar, se hará el llamamiento de los trabajadores por centro de trabajo, según el centro en que hubieran prestado servicios durante un mayor periodo de tiempo en el año natural inmediatamente anterior, de conformidad con las necesidades específicas de dicho centro, y atendiendo, en primer lugar, al nivel que sea necesario cubrir, y en segundo lugar, a la antigüedad del trabajador. Si aplicando este criterio no resultan cubiertas todas las necesidades del centro, la Empresa procederá a llamar a trabajadores adscritos a otros centros de trabajo de la misma zona operativa, atendiendo a los mismos criterios que en el caso anterior (nivel a cubrir y, en segundo lugar, antigüedad). En última instancia, la Empresa podrá llamar si el nivel de actividad y las necesidades organizativas y productivas así lo exigen, a trabajadores de centros de trabajo de distinta zona operativa, aplicando nuevamente los criterios de nivel y antigüedad.

En todo caso, dado que los periodos de actividad no son homogéneos en cada campaña, el llamamiento se ajustará a las necesidades efectivas de la Empresa, sin que tal decisión suponga ni una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los fijos-discontinuos, ni un motivo de resolución de la relación contractual existente con los mismos, ni un indicio de voluntad alguna por parte de la Empresa de rescindir tales relaciones.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

El llamamiento deberá realizarse con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación. En aquellos casos en que el trabajador no resida en la provincia o isla donde esté ubicado el centro de trabajo al que resulte llamado o se halle trabajando en otra empresa, el llamamiento deberá realizarse con, al menos, setenta y dos horas de antelación. Las citadas circunstancias deberán ser puestas en conocimiento de la Empresa por parte del trabajador por escrito y a tales efectos. Si la Empresa, por razones de demanda imprevista de servicios, no pudiera cumplir con dicho plazo, deberá preavisar al trabajador igualmente, y si el trabajador no pudiera incorporarse, la Empresa podrá llamar al siguiente trabajador conforme al criterio de llamamiento establecido, sin que el trabajador precedido pierda el derecho a ser convocado nuevamente en el siguiente llamamiento.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho a disfrutar de todas las prestaciones sociales reguladas en el presente convenio, si bien, únicamente durante el periodo en que permanezcan efectivamente prestando servicios en la Compañía, y no así durante los periodos de inactividad.

Como única excepción a esta regla, los trabajadores fijos discontinuos sí continuarán de alta en el seguro de vida regulado en el artículo 24 del convenio durante dichos periodos de inactividad.

En todo caso, la valoración de la antigüedad para poder disfrutar de estas prestaciones sociales se hará computando únicamente los periodos de actividad o efectiva prestación de servicios a favor de la Empresa.

9.5 Contratos a tiempo parcial y horas complementarias: La Empresa podrá celebrar contratos a tiempo parcial de conformidad con lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

En relación con las horas complementarias, se estará a lo previsto específicamente en el apartado 5.º del citado precepto estatutario, si bien la Empresa podrá celebrar pactos de horas complementarias hasta un máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas.

En términos generales, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de horas complementarias con un mínimo de antelación de 3 días.

Respecto a la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial realicen horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

9.6 Contrato de trabajo a distancia: Conforme a la Ley, la Empresa podrá contratar empleados del Grupo profesional de apoyo y comercial bajo la circunstancia de que la prestación laboral se realice por el empleado de manera preponderante o total en el domicilio de éste, o en el lugar libremente elegido por el empleado.

Asimismo, y de conformidad con las necesidades de la Empresa, podrán llevarse a cabo novaciones o modificaciones por las que el trabajador sustituya su actual modo de prestación de servicios por el del trabajo a distancia o teletrabajo, siempre que así se conviniese entre el trabajador y la Empresa.

La Empresa será responsable de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el trabajo a distancia regular, de conformidad con la legislación vigente en cada momento. En los casos en que se preste servicios en régimen de trabajo a distancia regular (en los términos que prevé el art. 1 de la Ley 10/2021) la Empresa abonará una cuantía bruta que se considerará compensatoria de cualesquiera gastos que pudiera ocasionar a la persona trabajadora este régimen de trabajo a distancia regular, no siendo exigible el pago de cuantía adicional alguna.

A efectos de sus derechos electorales y de representación sindical, el trabajador a distancia estará adscrito al centro de trabajo geográfico más cercano a su domicilio dentro de la misma Comunidad Autónoma, o si no lo hubiera, al que le corresponda por su actividad; en el caso de que la situación de trabajo a distancia derive de una novación contractual, la adscripción originaria al centro donde venía prestando servicios se mantendrá en lo relativo a este particular.

La Empresa queda obligada a facilitar al Comité Intercentros, anualmente, información suficiente de las características de los contratos a distancia existentes, así

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

como de las novaciones o modificaciones a esta modalidad contractual que se hayan operado en el año.

9.7 Finiquitos: Para el caso del recibo de finiquito, la Empresa comunicará al afectado el modelo de finiquito que consta en el Anexo n.º 2 del presente convenio en un plazo máximo de 5 días laborales excepto en los meses de Octubre y Noviembre que será de 10 días laborales, e 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, teléfono móvil, ordenador portátil, claves usuario, y cualquier otra documentación o material de la Empresa que obre en poder del trabajador, en el caso que proceda.

Artículo 10. *Periodos de prueba.*

En el momento de la contratación se establecerá un periodo 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: 6 meses.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo inferior a 6 meses, la duración máxima del período de prueba será la siguiente: el 50% del tiempo de duración del contrato.

Las situaciones de incapacidad temporal, permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, así como cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo, interrumpirán la duración del período de prueba.

La Parte Social tendrá conocimiento de todas las bajas por no superación de período de prueba.

Artículo 11. *Excedencias y reducciones de jornada.*

11.1 Excedencias: La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa, o por cuidado de hijos o familiares según lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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 la concedida por la designación o elección para un cargo público y/o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

Por otro lado, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.Para que el trabajador tenga derecho a disfrutar de esta excedencia, será requisito imprescindible que la solicite con 15 días naturales de antelación, al menos, a la fecha en que pretenda iniciar el periodo de excedencia, por los procedimientos reglados en la Empresa en cada momento. Para este tipo especial de excedencia se respetará la reserva legal del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia prevista en el artículo 46.3.º del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido dicho plazo, durante los 2 años restantes, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente. También se reconoce en los términos legales la excedencia para cuidado de familiares (art. 46.3.º del Estatuto de los Trabajadores).

Finalmente, en lo relativo a la excedencia voluntaria, el trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

mayor de cinco años. Excepcionalmente, y en caso de petición motivada del empleado, la Dirección de Recursos Humanos podrá aprobar un plazo mínimo inferior a cuatro meses. En todo caso, para disfrutar de la excedencia voluntaria, también deberá mediar un preaviso por parte del trabajador de, al menos, 15 días naturales.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador, si han transcurrido 3 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.

Como cláusula general, durante la situación de excedencia (sea cual sea su naturaleza), el trabajador no podrá incurrir en actividad alguna que represente una competencia respecto de las actividades de Europcar, por cuenta propia o ajena, prestando servicios bajo cualquier régimen a favor o en beneficio de otras empresas, entidades o personas físicas, con el mismo objeto social o actividades coincidentes con las de Europcar IB, SA.

11.2 Reducciones de jornada: Las reducciones de jornada solicitadas al amparo de la legislación vigente en cada momento (actualmente el artículo 37, apartados 5.º y 6.º del Estatuto de los Trabajadores), se llevarán a cabo compatibilizando los derechos individuales con las necesidades organizativas de la Empresa.

Al ser el régimen legal actual de una reducción comprendida entre 1/8 y la mitad de la jornada, se aclara que ello supondrá, sobre jornadas de 40 horas semanales, que la jornada reducida quede establecida entre las 20 y las 35 horas, o cómputo anual equivalente.

Cuando la reducción de jornada suponga pasar a una jornada continuada igual o inferior a las 6 horas diarias, las horas trabajadas serán efectivas sin derecho a los descansos reglados en el presente convenio. Si la jornada diaria excede de 6 horas el trabajador tendrá derecho a los descansos establecidos en el presente convenio.

Cada solicitud individual, deberá ajustarse en todo caso a los siguientes criterios, que permitan la compatibilidad de los intereses del trabajador y de la Empresa:

a) Las solicitudes tendrán que cursarse por escrito al Departamento de Gestión de Recursos Humanos con un mínimo de 15 días naturales de antelación a la fecha de efectos de la reducción, quien informará al jefe inmediato del trabajador. Igualmente, el mismo plazo y forma serán aplicables a las solicitudes de retorno a la situación de jornada completa. Y ello ajustándose a los modelos de solicitud que se acompañan como Anexos 8 a) y 8 b) al presente convenio (uno para jornadas superiores a 30 horas semanales y otro para las inferiores o iguales).

b) En cuanto al personal sujeto al régimen de turnos, se acuerda el siguiente procedimiento procurando por ambas partes que la concreción horaria concilie las necesidades organizativas con las del trabajador:

b.1) Personal sujeto a turnos fijos: la reducción de jornada se solicitará dentro del turno que el trabajador tuviera asignado antes de la solicitud de reducción.

b.2) Personal sujeto a turno partido: se solicitará la reducción de tal forma que la reducción se plantee sobre la jornada de mañana o de tarde, a elección del trabajador, salvo que esto suponga un quebranto del sistema organizativo del centro o centros de trabajo.

b.3) Personal sujeto a turnos rotatorios: se solicitará la reducción de tal forma que la reducción se plantee sobre la jornada de mañana o de tarde, a elección del trabajador, salvo que esto suponga un quebranto del sistema organizativo del centro o centros de trabajo.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

c) Las solicitudes cursadas conforme a los formularios del mencionado anexo 8 del presente convenio, serán tramitadas del siguiente modo:

– Cursada la solicitud por los procedimientos y a través de los modelos reglados, según se trate de jornada inferior o igual a 30 horas semanales de jornada efectiva, o superior a 30 horas, si el jefe inmediato está conforme, se aceptará la solicitud, y se entregará copia de la contestación al Comité de Empresa y al Área de RR.HH.

– En el supuesto de que la solicitud no fuese aceptada, se hará llegar la misma al responsable del jefe inmediato, así como a la representación legal unitaria del centro al que esté adscrito el trabajador, que analizarán conjuntamente la situación en aras de intentar llegar a un acuerdo.

– En caso de discrepancia entre dicha representación y el responsable del jefe inmediato, se elevará la solicitud a la Comisión Paritaria, que analizará de nuevo la solicitud, en aras de intentar llegar a un acuerdo.

En caso de que el trabajador solicite la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4.º del Estatuto de los Trabajadores, por motivo de lactancia, y su disfrute de forma acumulada, la Empresa lo autorizará, salvo que causas organizativas lo impidan, pero en todo caso, a continuación del periodo de baja por maternidad.

CAPÍTULO III

Promoción y formación profesional

Artículo 12. *Promoción profesional.*

12.1 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 tomará 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 10 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.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

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

12.2 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 12 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 12 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 13. *Formación de los trabajadores.*

1. Siendo responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos elaborar anualmente el plan de formación, ambas partes acuerdan la creación de una Comisión de Formación, que se constituirá cada mes de Octubre, con presencia paritaria de representantes de la empresa y de los trabajadores, para trabajar un plan de formación para los trabajadores, con el fin de facilitar el acceso a los estudios de diversas materias relacionadas con el desempeño de su puesto de trabajo. Dicha Comisión se reunirá de forma trimestral para analizar el seguimiento y aprovechamiento de la ayuda de formación.

2. Los empleados de Europcar que teniendo una antigüedad de 1 año en la Compañía, como complemento al plan de formación de la Empresa, deseen realizar un curso, y siempre que el Departamento de Recursos Humanos no tenga prevista formación para los trabajadores (por la imposibilidad de realizar grupos), las circunstancias geográficas del centro de trabajo lo hagan imposible o al trabajador le resulte imposible asistir a la formación propuesta, podrán recibir de la Empresa una ayuda mensual máxima de 150 euros mensuales, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

a) Que sea una formación de interés para el desempeño de su puesto de trabajo. Se considerarán como cursos de interés a estos efectos los relativos a: 1. Idiomas, 2. Sistemas informáticos, 3. Especialidades de la actividad de la Empresa, y 4. Competencias.

b) Se solicite la ayuda por el trabajador utilizando el modelo normalizado establecido al efecto. El solicitante enviará al Departamento de Desarrollo el formulario de solicitud de cursos debidamente cumplimentado y aportando toda la información posible sobre el curso (temario, horarios, duración, coste económico, etc.) (Anexo 5 del presente Convenio).

c) Que cuente con el visto bueno del responsable directo y del Director del Área correspondiente.

d) Que cuente con la aprobación del Departamento de Recursos Humanos a efectos académicos y económicos.

La ayuda mensual será equivalente al recibo mensual del centro de formación, centro que será libremente elegido por el trabajador, siempre que el mismo no supere los 150 euros mensuales. En caso de que el recibo mensual del centro de formación sea igual o superior a 150 euros, el trabajador percibirá una ayuda mensual de 150 euros, con independencia del importe mensual del recibo.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

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

El empleado debe mantener obligatoriamente una asistencia del 80% 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. Asimismo será requisito imprescindible que exista un aprovechamiento de la formación por parte del empleado. En caso de discrepancia, se elevará a la Comisión de Formación que deberá reunirse en el plazo de 5 días hábiles.

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

El derecho regulado en el artículo 23.3.º del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá cumplido y cubierto a todos los efectos cuando el trabajador realice o pueda realizar las acciones formativas previstas en el plan de formación de iniciativa empresarial enunciado en este artículo, de tal forma que no tendrá derecho a acumular dicha participación en este plan a la solicitud del permiso de 20 horas anuales previsto en dicho precepto estatutario.

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Se establece la movilidad funcional entre los Grupos Profesionales de Operaciones, Apoyo y Preparación de Vehículos, con sujeción a los requisitos establecidos en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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, Apoyo y Preparación de Vehículos.

Efectos profesionales: Cuando se realicen funciones que puedan dar lugar a polivalencia funcional (realización de funciones correspondientes a mas de un puesto tipo dentro de un Grupo Profesional), o se realicen funciones correspondientes a distintos puestos tipo de los Grupos Profesionales de Operaciones, Apoyo 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 realizara 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 6 meses durante un año u 8 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.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

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.

Se exceptúan aquellos casos debidos a sustituciones con derecho a reserva de puesto en los que no se consolida tampoco la diferencia económica.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 15. *Jornada.*

1) La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo como promedio, partiendo de un cómputo anual de 1.792 horas anuales y respetando en todo caso el descanso semanal.

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna en la Empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado y una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, se conviene que el 25% de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse por la Empresa de manera irregular a lo largo del año.

Personal de cobertura de turnos en oficinas: Las personas integradas en el personal de cobertura de turnos tienen como misión fundamental cubrir las ausencias que se produzcan en los puestos de trabajo en régimen de trabajo a turnos, así como cubrir períodos punta de negocio, incorporándose al turno que corresponda al trabajador sustituido, aunque ello suponga un cambio de turno.

La composición del personal de cobertura de turnos se fijará en función de las necesidades estructurales y organizativas de la Empresa, pudiendo contratarse en cada centro de trabajo un mínimo de una persona, así como en centros de trabajo con un número superior a 10 trabajadores, podrá contratarse un máximo de personal de cobertura equivalente al 10% del personal adscrito al centro.

Los trabajadores del personal de cobertura de turnos podrán ser destinados a cubrir turnos en cualquier centro de trabajo que se encuentre en el término municipal en que habitualmente presten servicios. Su incorporación al turno que corresponda se preavisará con un mínimo de 24 horas.

Se respetarán para los trabajadores del personal de cobertura de turnos las mismas condiciones en materia de tiempo de descanso y vacaciones que para el personal en régimen de trabajo a turnos.

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: 20 minutos/día efectivo de trabajo.
b) En jornada continuada: 25 minutos/día efectivo de trabajo.

4) Como fórmula específica de distribución irregular de la jornada, Empresa y representantes de los trabajadores acuerdan que todos los trabajadores contratados a tiempo completo, con la única excepción de los que sean contratados para sustituir trabajadores en situación de baja maternal o incapacidad temporal, podrán desarrollar jornadas de hasta un máximo de 10 horas diarias, siempre y cuando en cómputo anual no se supere la jornada máxima prevista en este Convenio de 1.792 horas. La misma regla será de aplicación a todos los trabajadores fijos-discontinuos.

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 31 de Agosto, con el siguiente horario: de 8,00 a 15,00 horas. A tal efecto, se establecerán turnos en cada Departamento para cubrir los servicios mínimos a partir

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

de las 15,00 horas, con un 25% de personal y un mínimo, en todo caso, de una persona, con un horario de 9,00 a 18,00 horas.

Durante la jornada intensiva de verano, aquellos trabajadores que tengan que hacer guardia por la tarde, podrán realizarla en modalidad de teletrabajo.

b) Para el resto del año, se establecerá una flexibilidad en la entrada al trabajo entre las 8,00 y las 9,30 horas, con salida en función de la hora de entrada.

De lunes a miércoles la jornada será de 8 horas y media.

Los jueves, la jornada será de 9 horas.

Los viernes, de 6 horas.

A tal efecto, se establecerán turnos garantizando que en cada Departamento, se cubrirán los servicios mínimos en dichas horas con el 25% de la plantilla, cuya jornada semanal será lunes, martes y miércoles de 8 horas diarias, los jueves de 8 horas y media, y los viernes de 8 horas diarias con un horario 9,00 horas a 18,00 horas, siempre y cuando quede cubierto el mínimo de una persona por departamento.

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

7) Los días 24 y 31 de diciembre la Oficina Central de Madrid estará cerrada.

Artículo 16. *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 domingo, 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 aquél que le hubiera correspondido, deberá contar inexcusablemente con la previa autorización del responsable a tal efecto. En un plazo no superior a 3 días, deberá confirmarse o denegarse el cambio solicitado.

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 trimestralmente en las oficinas de los grandes aeropuertos y estaciones de tren y anualmente en el resto de oficinas 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 15 días para llegar a dichos acuerdos. En aquellos centros de trabajo en los que no exista representación legal de los trabajadores, el órgano competente será el Comité Intercentros.

A estos efectos, se entiende por grandes aeropuertos los siguientes: Madrid, Barcelona, Palma de Mallorca, Málaga, Alicante, Ibiza, Menorca, Sevilla, Santiago, Bilbao, Tenerife Sur y Las Palmas Gran Canaria, y por estaciones de tren las siguientes: Atocha, Chamartín, Sants, Santa Justa, Málaga y Valencia.

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

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 periodo de 30 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

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

en un radio de 40 Kms. desde el lugar donde el empleado esté realizando habitualmente su trabajo. En caso de territorio insular, el radio indicado será de aplicación para bases o centros ubicados en la misma isla.

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 máximo de 30 días mediante la adaptación al turno de la persona sustituida. La Empresa abonará a los trabajadores que cambien de lugar habitual de trabajo, y únicamente durante los días efectivos que suponga dicho cambio, previa justificación del gasto incurrido, el sobrecoste que suponga el desplazamiento respecto a su oficina habitual.

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.

Para la designación de los trabajadores, se tendrá en cuenta en primer lugar la voluntariedad de los mismos, así como, un sistema de rotación a la hora de realizar los ajustes en los dos casos contemplados anteriormente (a) y (b).

Artículo 17. *Teletrabajo.*

Se reconoce el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, o normativa que sustituya a las citadas disposiciones, así como el presente artículo.

El teletrabajo está dirigido a personas trabajadoras en puestos de trabajo de servicios centrales que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad, siempre que se garantice el servicio.

Para el ejercicio 2022 se podrán solicitar dos días de teletrabajo.

Para el ejercicio 2023 la persona trabajadora podrá solicitar, si así lo desea un tercer día de teletrabajo a la semana, siempre y cuando exista previo acuerdo entre responsable de departamento y persona trabajadora.

Por la totalidad de los costes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios en régimen de teletrabajo, percibirá una cantidad de 30 euros brutos mensuales en contrato a tiempo completo o importe proporcional en contrato a tiempo parcial. Será requisito necesario para el devengo del citado importe que se preste efectivamente servicios en la modalidad de teletrabajo.

De cara a regular correctamente el régimen de teletrabajo se redacta un procedimiento interno de la compañía, que será acordado con la representación de los trabajadores, que recogerá las premisas y preceptos sobre esta materia, e igualmente se creará una comisión de seguimiento de cara a analizar posibles discrepancias que pudieran surgir sobre la aplicación de este régimen y que tendrá rango de paritaria.

Artículo 18. *Vacaciones.*

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

Podrán aplicarse 2 días al disfrute de 2 puentes como máximo, en base a las festividades legalmente establecidas.

Adicionalmente al número de días laborables de vacaciones anteriormente señalados, los trabajadores al cumplir 14 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a un día (1) laborable más de vacaciones, así como otro adicional al cumplir los 21 años de antigüedad, con un tope máximo de dos días (21 años de antigüedad).

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

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 2 semanas, entre el 1 de mayo y el 31 de octubre inclusive.

Entre el 1 de noviembre y el 30 de abril el jefe inmediato podrá establecer un periodo de productividad en el cual no se podrá coger vacaciones. El periodo de productividad se podrá negociar localmente en función de las circunstancias, entre la Dirección local y el comité de empresa.

Para los trabajadores adscritos a los centros de trabajo ubicados en las Islas Baleares, dada la alta estacionalidad de la actividad de la Empresa, se establece un periodo de productividad anual de 100 días, repartidos en un máximo de tres periodos, y a determinar anualmente por la Dirección local correspondiente, periodo o periodos en los cuales ningún trabajador podrá tomar vacaciones. Los trabajadores fijos y fijos discontinuos adscritos a centros de trabajo de las Islas Baleares, disfrutarán anualmente de tres días (3) naturales adicionales de vacaciones.

En todo caso, los trabajadores fijos y fijos-discontinuos podrán disfrutar de vacaciones durante el periodo de productividad, siempre y cuando exista acuerdo expreso entre el trabajador y la Empresa, en cuyo caso no disfrutarán de los mencionados 3 días adicionales de vacaciones.

Respecto a la planificación de las vacaciones por centro de trabajo, hay que tener en cuenta que las vacaciones se disfrutan en periodos semanales, comenzando siempre las vacaciones en lunes.

Por otro lado, el responsable de cada oficina o zona determinará las parcelas de tiempo disponibles para todo el año, en las que los trabajadores podrán coger sus vacaciones, de tal manera que se definirán tantas parcelas como trabajadores existan en el centro de trabajo. Más concretamente se definirán parcelas de 14 días tanto para el periodo de invierno, –de 1 de enero a 30 de abril y de 1 de noviembre a 31 de diciembre–, como en periodo estival –de 1 de mayo a 31 de octubre–. Igualmente, se marcarán parcelas de 7 días, que se podrán marcar o establecer en temporada alta o baja, dependiendo de la actividad de cada oficina.

De la misma forma, en función de la actividad de años anteriores, se podrán marcar períodos de alta productividad o parcelas en los que no será posible disfrutar de vacaciones, debido a la carga de trabajo.

En cuanto al orden de elección será el siguiente:

– La primera vez que se implante este procedimiento, se atenderá al criterio de antigüedad (salvo que exista una rotación preestablecida en años anteriores) de la plantilla existente en el centro de trabajo. Una vez implantado el sistema, la persona trabajadora que sea la primera en elegir vacaciones este primer año, pasará a ser la última en el siguiente año, subiendo el resto de trabajadores un turno en el orden de elección de las parcelas. El empleado que pasa a elegir el último al año siguiente, siempre entrará por detrás del último empleado fijo que eligió vacaciones el año anterior.

Los empleados que se vayan incorporando al centro de trabajo, elegirán vacaciones una vez haya elegido el trabajador que era el último.

– Al objeto de aplicar un criterio de equidad, se crearán dos rotaciones para la elección de las vacaciones: el primero de la lista elegirá sólo la quincena de verano. Por otro lado, el trabajador que sea el último en elegir las vacaciones de verano, será el primero en elegir la quincena de invierno y la semana restante.

– En caso de que una parcela se quede libre porque la persona que la eligió ya no se encuentre en el centro de trabajo, ésta se ofrecerá respetando el turno de elección.

– Todos los empleados tienen que poder elegir al menos una parcela de vacaciones entre el 31 de octubre y el 1 de mayo. En verano, todo el personal debe disfrutar al menos de 2 semanas de vacaciones, a excepción del caso de los centros de trabajo de Islas Baleares.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

– Se pueden establecer una o varias ruedas de elección (por ejemplo, una rueda de agentes y otra de responsables) siempre y cuando no exista prioridad de elección de una frente a la otra. Excepto en el caso de los responsables de oficina (Airport Manager, Railway Station Manager, Area Manager, Station Manager de oficinas con más de 4 empleados) En caso de conflicto, se alternará la elección entre ambas ruedas. Por ejemplo, responsables eligen agosto los años pares y agentes eligen julio y al año siguiente se alterna.

– La plantilla de vacaciones debe de ser pública y accesible al colectivo de la oficina (deberá estar expuesta en un documento drive o excell donde todos los empleados puedan consultarlo).

Con independencia del número de días de vacaciones anteriormente señalados, los trabajadores incluidos en el ámbito de este apartado B) tendrán derecho a un día natural más al cumplir los 14 años de antigüedad, otro adicional al cumplir 21 años de antigüedad, otro al cumplir los 28 años de antigüedad, así como otro adicional al cumplir los 35 años de antigüedad, con un tope máximo de cuatro (35 años de antigüedad).

Cuando se acuerde que las vacaciones anuales se disfruten partidas en dos o más periodos, deberán estar incluidos en el conjunto de los días naturales, los descansos correspondientes a 5 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. Cualquier solicitud de cualquier empleado para disfrutar de sus vacaciones se realizará a través de los procedimientos y formularios del portal del empleado.
4. El plazo máximo para disfrutar las vacaciones queda fijado en el 31 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 RR.HH., previa aprobación del responsable correspondiente y el Comité de Empresa.
7. Cualquier modificación posterior a las vacaciones deberá seguir el procedimiento previamente establecido.
8. Los periodos de disfrute de las vacaciones se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Licencias.*

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

a) Por matrimonio: 16 días naturales.
b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

– En primer grado de consanguinidad o afinidad: 5 días naturales.

Primer grado de consanguinidad y afinidad: Padres o suegros, cónyuges e hijos. A los efectos que procedan se considerará como relación de afinidad a la pareja de hecho.

– En segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Segundo grado de consanguinidad y afinidad: Del empleado y cónyuge, abuelos, nietos, hermanos o cuñados.

A los efectos que procedan se considerará como relación de afinidad a la pareja de hecho.

Cuando por cualquiera de los motivos señalados en el apartado b) el trabajador deba efectuar un desplazamiento superior a 200 kilómetros desde el lugar de su residencia habitual, los plazos señalados se incrementarán en dos días naturales más.

c) Por cambio de domicilio: 1 día natural.

Aquellos empleados que tengan al menos dos años de antigüedad en la Empresa, disfrutarán de 2 días naturales por cambio de domicilio, que no serán acumulables a los días del apartado a), pudiendo disfrutarse en una ocasión dentro de cada año natural. En caso de nuevos cambios de domicilio dentro de un mismo año, la licencia será de 1 día natural. En todo caso, el trabajador deberá justificar ante la Empresa tal cambio de domicilio.

d) Por visita médica del empleado: el tiempo indispensable, previa comunicación y posterior justificación de dicha visita. No obstante, en el caso de que el empleado tuviera la necesidad de acompañar a un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad a una visita médica, el empleado podrá hacer uso del tiempo indispensable, previa comunicación y posterior justificación de dicha visita, teniendo este supuesto consideración de tiempo recuperable.

e) Por cumplimiento de un deber público y personal inexcusable: el tiempo indispensable.

f) Para asistir a exámenes o matriculaciones para la obtención de títulos oficiales cursados con regularidad: por el tiempo necesario.

2. Sin derecho a retribución: Cualquier trabajador incluido en el ámbito del presente convenio podrá solicitar, previo aviso escrito con 30 días naturales de antelación, una licencia sin sueldo por un período mínimo de 1 día y máximo de 30, siendo preciso para disfrutarla el acuerdo previo y por escrito con la Empresa, asumiendo el trabajador que en ningún caso podrá utilizarse para actividades lucrativas de la misma naturaleza de las que realiza en la Empresa. La Empresa podrá denegar la licencia en caso de que existan razones organizativas y productivas que así lo justifiquen.

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 y Salud en el Trabajo

Artículo 20. *Seguridad y Salud 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 31/95.

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.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

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: Un miembro de cada Comité de Seguridad y Salud, que serán elegidos por y entre los mismos; 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.

Se reunirá una vez al año, y opcionalmente se podrán celebrar reuniones cuando alguna de las partes así lo solicite.

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.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

La Empresa dispondrá de aquellos equipos de protección que se ajusten a lo establecido en el RD 773/97, 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 21. *Uniformes.*

Europcar considera de enorme importancia la imagen que de la Empresa se transmite a sus clientes y a la sociedad en general, buscando la excelencia en el servicio y en la atención al cliente, por ello la imagen, la higiene y la vestimenta, resultan esenciales y necesarias para la Empresa y sus empleados.

El personal deberá utilizar su correspondiente uniforme en todo momento en el desempeño de su labor, sin que puedan introducirse modificaciones en su corte, adorno o diseño ni 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, estableciéndose la prohibición expresa del uso visible de cualquier signo político, filosófico, religioso o ideológico en el lugar de trabajo.

El personal deberá 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.

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, 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 integrarlas.

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. Asimismo será repuesto al empleado el coste de la sustitución de las tapas del calzado corporativo.

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.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 22. *Coche libre.*

Todos los trabajadores con antigüedad superior a 5 años al servicio de la Empresa tendrán derecho personal e intransferible a disponer en España y en una estación

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

corporativa, cada año, de un coche de la Empresa, por tiempo correspondiente a su antigüedad, en la siguiente forma:

5 años: 5 días.

Y un día más por año hasta llegar a un total de 30 años de antigüedad y 30 días de disposición de coche.

Todos los trabajadores dispondrán de 1 día de coche libre en caso de boda del trabajador, pudiendo ser utilizado como máximo una vez por año y no restando del número de días a que se tenga derecho por antigüedad.

Respecto a las agencias operadoras, se podrá retirar el coche libre de una agencia operadora, si no existe una oficina corporativa en la provincia, siempre y cuando esté el sipp code activo en la base y se podrá hacer la devolución en agencia operadora (incluso retirando de una oficina corporativa) independientemente que exista una oficina corporativa en la provincia siempre y cuando no sea un vehículo selection.

Los vehículos a utilizar serán, única y exclusivamente, los que cumplan los dos requisitos siguientes:

a) Aquellos que por sus características y de conformidad con la legislación vigente, bien se encuentren exentos, bien tributen al tipo del 0% en el Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte (IEDMT), el cual grava la primera matriculación definitiva de vehículos automóviles, y

b) Pertenezcan a una de las familias/grupos que Europcar denomine en cada momento como: Automatic 2, Ecology, Intermediate, 5+2 seats, 7 seaters, 9 seats, Automatic 1, Station Wagon 2, Standard, Compact 1, Compact 2, Economy 2, Mini, Station Wagon 1, Truck G1, G2 y G3.

La solicitud del coche deberá ser efectuada por el trabajador a través del procedimiento existente en el Portal del Empleado o herramienta vigente en cada momento, con una antelación mínima de dos semanas, salvo fuerza mayor, a la fecha en que estuviese prevista su utilización, siendo dicha petición, validada por el Departamento de Recursos Humanos, con carácter previo a la confirmación de la reserva, estando la misma sujeta a disponibilidad. Ante el incumplimiento de este procedimiento, será de aplicación lo dispuesto en el régimen disciplinario del presente convenio.

El vehículo podrá ser utilizado por el empleado de Europcar, su cónyuge o su pareja de hecho. Se permiten conductores adicionales siempre y cuando tengan 21 años o más y 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.

Tras la utilización del vehículo, 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. Dentro de las condiciones del coche libre se encuentran los conceptos FIAD y FAW, que no serán cargados al trabajador.

Artículo 23. *Incapacidad Temporal (I.T.).*

En caso de accidente o enfermedad a partir del cuarto día inclusive, el trabajador percibirá de la Empresa un complemento tal que se asegure, junto con el pago de la prestación, el 100% del salario indicado en la Tabla Salarial (Salario Base, Complemento de nivel, Complemento de clasificación, Plus «ad personam», Complemento personal y Complemento de nivel en consolidación). Por tanto, el trabajador no percibirá de la Empresa ningún complemento durante los tres primeros días de baja médica, a excepción de aquellas bajas médicas de duración igual o superior a siete días, en las que el trabajador percibirá de la Empresa un complemento tal que se asegure, junto con el pago de la prestación, el 100% del salario indicado en la Tabla Salarial (Salario Base, Complemento de nivel, Complemento de clasificación, Plus ad personam, Complemento personal y Complemento de nivel en consolidación) desde el primer día de baja.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Será requisito indispensable para acceder al complemento regulado en el presente artículo, que el trabajador presente, desde el primer día de ausencia, el parte oficial de baja médica, así como los oportunos partes de confirmación de baja, si procediesen, hasta el alta definitiva.

En caso de que la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales acuerde la retirada de la prestación por alguna de las causas previstas en la legislación vigente (por ejemplo, por incomparecencia del trabajador a los reconocimientos médicos), la Empresa quedará automáticamente eximida de la obligación regulada en este precepto de complementar.

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 24. *Seguros de Vida.*

1) La Empresa formalizará un Seguro Colectivo de Vida (con garantía complementaria de accidentes) para los empleados de Europcar IB, SA, manteniendo las siguientes condiciones:

a) En caso de Fallecimiento por cualquier causa del asegurado se percibirá el 200% del salario bruto anual.

b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta por cualquier causa se percibirá el 400% del salario bruto anual, con las limitaciones que se indican en el apartado 4 del presente artículo.

c) En caso de fallecimiento por accidente se percibirá el 400% del salario bruto anual.

2) 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:

a) El cónyuge del asegurado.
b) Los hijos del asegurado.
c) Los padres del asegurado.
d) En defecto de aquellos, sus legítimos herederos.

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

4) Para el supuesto de Incapacidad Permanente Absoluta con previsión de revisión por mejoría, se estará a lo establecido en el apartado 1.b) anterior, si bien en el caso de reincorporación del empleado al servicio activo en la Empresa, procederá su inclusión en la Póliza en los términos previstos por el compromiso por pensiones que la Empresa mantenga, pero no podrá ser indemnizado nuevamente por las mismas garantías en cuantía alguna. No obstante, podrá ser indemnizado por el exceso del capital contratado por otras garantías que cubran otro grado de invalidez si le fuera concedido, aunque se derive de la agravación de las mismas causas que motivaron el primer pago.

Artículo 25. *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.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

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 en su redacción vigente.
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 recogidos en los supuestos A) y B), 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.

D) Asimismo se proporcionará asistencia jurídica al trabajador en caso de reclamación judicial de un tercero a un trabajador derivada del desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

La asistencia jurídica de la Empresa al trabajador de que se trate en este caso 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 pruebas racionales de que la causa prospere, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 26. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

El trabajador a quien, con antigüedad de 6 meses y como consecuencia de conducir un vehículo en acto de servicio, le sea retirado el carnet de conducir por tiempo no superior a 18 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 5 años siempre que necesite carnet de conducir para su trabajo.

Asimismo queda obligada la Empresa a acoplar al trabajador, con un mínimo de 6 meses de antigüedad, en otro puesto de trabajo de acuerdo a su nivel y respetándole íntegramente su salario, siendo obligación por parte del trabajador la asunción del horario de la nueva oficina, cuando conduciendo un vehículo fuera de acto de servicio, le sea retirado el carnet de conducir por tiempo no superior a 12 meses y con el límite de tres ocasiones en un plazo máximo de tres años, siempre que necesite carnet 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. De la misma forma tampoco serán de aplicación los casos de infracciones muy graves recogidos en el artículo 5 de la Ley 17/2005 sobre Circulación que modifica el artículo 65 de la Ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial.

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

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 27. *Seguro médico.*

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 30 años de edad, estando a cargo de la Empresa el 100% de la prima de empleado y 50% de la familia (cónyuge e hijos) y a cargo del empleado el 50% restante de la prima de la familia.

En el caso de cambio de status 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 28. *Ayudas sociales.*

A) La Empresa facilitará una ayuda en concepto de «Ayuda a la Salud» al trabajador que, con una antigüedad mínima de siete años, y siempre que fuera necesario para el desempeño de su puesto de trabajo, necesitara utilizar gafas graduadas, lentes de contacto, audífonos o aparatos ortopédicos. Dicha ayuda será:

– Para un período de 24 meses, de un máximo de 265 euros en 2022 y 2023, ó
– Para un período de 12 meses, de un máximo de 140 euros en 2022 y 2023.

La petición de la ayuda se realizará aportando el informe del facultativo correspondiente, junto con la factura a nombre del Empleado.

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 crea un fondo destinado a conceder una ayuda especial a aquellos empleados que tengan en el seno de su familia algún hijo que, dependiendo de la unidad familiar, sufra cualquier discapacidad, de carácter irreversible, en un grado igual o superior al 33%, o bien un cónyuge o pareja de hecho que, dependiendo de la unidad familiar, sufra cualquier minusvalía física o psíquica, de carácter irreversible, en un grado igual o superior al 65%, siempre que las mismas consten en la correspondiente Declaración Oficial de Minusvalía emitida por el Organismo Público competente, la cual deberá ser aportada a la Empresa. La cuantía con que se dotará al fondo será de 15.000 euros por año natural, y el importe máximo que cada trabajador podrá recibir ascenderá a 3.000 euros por año natural.

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 29. *Fondo social.*

Respetando la figura del fondo social regulada en el artículo 27 del convenio colectivo de los años 2008-2011, el cual sufragaba los gastos de los representantes legales de los trabajadores, así como todos los gastos relacionados con todas las negociaciones con la Empresa, las partes acuerdan que dado que el mismo cuenta con saldo suficiente, no se realizarán nuevas aportaciones al mismo durante la vigencia del presente convenio.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, se acuerda que los gastos de la parte social derivados de la negociación del convenio colectivo, correrán a cargo del fondo social.

La Empresa garantiza la existencia en todo momento de un saldo mínimo de 9.000 euros en dicho fondo.

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 30. *Anticipos a cuenta del salario.*

La Empresa concederá anticipos de hasta el 100% de los emolumentos totales que se tengan devengados.

El empleado deberá cursar su solicitud en la forma y plazos previstos en el portal del empleado.

El empleado sólo podrá solicitar un anticipo al mes y deberá efectuar la solicitud antes del día 16 del mes en curso.

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 el procedimiento y con las condiciones previstas en el artículo siguiente regulador de los préstamos sociales.

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

Artículo 31. *Préstamos sociales.*

El empleado de plantilla con antigüedad superior a dos años podrá solicitar, como máximo una vez en un periodo de 12 meses, un préstamo durante la vigencia del presente convenio colectivo por importe máximo equivalente a dos mensualidades de salario bruto con un tope máximo de 3.000 euros, para empleados con antigüedad de más de 2 años y menos de 5, y con un tope máximo de 6.000 euros, para empleados de más de 5 años de antigüedad. En todo caso, el importe del préstamo deberá ser destinado por el empleado 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.
4. Gastos originados por enfermedad grave del empleado, de su cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres.
5. Gastos y tasas de matriculación del empleado, su cónyuge o pareja de hecho o hijos a su cargo para cursar estudios universitarios oficiales.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Procedimiento regulador:

a) Que el empleado justifique debidamente ante la Dirección de RR.HH. el hecho causante de la solicitud mediante la cumplimentación del impreso que obre en el portal del empleado.

b) Que el empleado en dicha solicitud 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 18 meses siendo todas las mensualidades de igual importe, autorizando a la Empresa a detraer de sus recibos de salarios, el importe 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. No obstante lo anterior, el empleado podrá proponer a la Empresa que la amortización del préstamo se lleve a cabo en un numero de mensualidades inferior a 18, debiendo ponerlo de manifiesto en el momento de la solicitud, sin que sea posible la variación posterior hasta su total amortización. En el momento de recibir el préstamo, el empleado firmará el correspondiente recibí.

El préstamo se podrá cancelar por el empleado en cualquier momento.

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% de la plantilla media afecta al convenio colectivo.

f) La Empresa reservará además 5 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 o pareja de hecho, 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 tanto de la indemnización como de la liquidación el importe pendiente de devolución y, en el caso de que esto no fuese suficiente, el trabajador queda obligado a la liquidación total del préstamo antes de la baja definitiva en la Empresa.

Artículo 32. *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, que alquilen coches en la Empresa, disfrutarán de los precios de la "Tarifa Especial Empleado", de acuerdo con el Anexo 4, 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% de descuento en tiempo y kilómetros sobre la tarifa regular vigente.

Se podrá recoger y devolver el vehículo en una agencia operadora, siempre y cuando esa base tenga el sipp code cargado.

Es obligatorio hacer reserva a través del procedimiento previsto en el portal del empleado.

El vehículo podrá ser utilizado por el empleado de Europcar, su cónyuge o su pareja de hecho. Se permiten conductores adicionales siempre y cuando tengan 21 años o más

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

y 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.

Para el control de la siniestralidad en el alquiler de vehículos para empleados, se prevé la supresión del derecho que le otorga al empleado el presente artículo, durante un periodo de 12 meses, en el caso de que dicho empleado se haya visto involucrado en 2 accidentes en un año natural o en 1 accidente en idéntico periodo que hubiera supuesto un coste de reparación superior a 400 euros, y siempre que el mismo no haya sido recuperado de una Compañía de Seguros contraria.

Condiciones Particulares para la Tarifa Especial Empleado Turismos:

Las condiciones para este caso quedan reguladas en el Anexo 4. A)

Incluye sistema de navegación, sillas de paseo, sujeto a disponibilidad y sin posibilidad de inclusión en la reserva.

No incluye combustible, cargo por fuera de horas ni cargo por entregas y recogidas.

Está permitida la devolución del vehículo en una base distinta a la del alquiler desde el primer día, no siendo válida entre islas ni entre península e islas y viceversa.

No está permitida la devolución del vehículo a nivel internacional.

Consultar disponibilidad geográfica.

Condiciones Particulares para la Tarifa Especial Empleado Furgonetas:

Las condiciones para este caso quedan reguladas en el Anexo 4. B)

Incluye sistema de navegación, sillas de paseo, sujeto a disponibilidad y sin posibilidad de inclusión en la reserva.

No incluye combustible, cargo por fuera de horas ni cargo por entregas y recogidas.

No está permitida la devolución del vehículo en una base distinta a la del alquiler.

No está permitida la devolución del vehículo a nivel internacional.

Consultar disponibilidad geográfica.

CAPÍTULO VIII

Clasificación Profesional

Artículo 33. *Clasificación del personal según su función.*

La clasificación profesional se estructura en torno a Grupos Profesionales y Puestos Tipo.

A estos efectos se entenderá por Grupo Profesional: la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la función. La pertenencia a un grupo profesional faculta a los trabajadores para el desempeño de una tipología de puestos. El Grupo profesional constituye el espacio clasificatorio donde se articula el desarrollo profesional así como la polivalencia profesional, la movilidad funcional y la flexibilidad.

Puesto Tipo: cada uno de los puestos de trabajo distintos y pertenecientes a un Grupo Profesional, dentro del cual el desarrollo se adquiere fundamentalmente aunque no exclusivamente por la incorporación de nuevos conocimientos, responsabilidad, volumen y el ámbito de su gestión.

El encuadramiento de los trabajadores a cada grupo profesional y puesto tipo se realizará teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, la tipología de las funciones que se realizan y el contenido organizativo de los puestos.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Grupos profesionales: Grupo profesional operaciones/Grupo profesional preparación de vehículos/Grupo profesional apoyo

Grupo profesional 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).

Incluye los siguientes Puestos Tipo:

a) Rental (Gestor de Operaciones). Tendrá las siguientes funciones:

– Funciones propias del alquiler de vehículos (información al cliente sobre los productos/precios/ofertas, promoción de venta de servicios, realización del contrato de alquiler, entrega, recogida y chequeo del vehículo, introducción y actualización de datos e información tanto de clientes como de la flota mediante el sistema informático).

– Resolución de quejas de clientes a nivel de mostrador.

– Actividades de traslado, repostado y acondicionamiento básico de vehículos.

– Control y asignación de vehículos.

– Desplazamiento de clientes desde aeropuerto/estación de tren a oficina de alquiler y viceversa.

– Y en general todas aquellas tareas complementarias que se deriven de las descritas anteriormente.

Dada la complejidad de los procesos de trabajo y sistemas informáticos, dentro del Puesto Tipo de Rental existirá un Nivel denominado Rental Junior. Es aquel trabajador que se inicia en la actividad de la compañía. A los 12 meses de permanencia en plantilla pasaría al nivel de Rental, percibiendo el salario correspondiente a su puesto tipo.

b) Team Leader (Jefe de Equipo). Tendrá las siguientes funciones:

– Supervisión, organización, coordinación y control del equipo de gestores bajo su responsabilidad en su turno u horario establecido, garantizando los niveles de calidad, volumen de servicio y seguridad laboral establecidos por la Compañía

– La realización de las funciones propias de alquiler de vehículos, cuando sea necesario.

– La sustitución ocasional del Responsable de Oficina, cuando sea necesario.

– Y en general todas aquellas tareas complementarias que se deriven de las descritas anteriormente.

En función de la tipología de la oficina (se adjunta como Anexo 6 c), se establecen 3 niveles de Team Leader. Dada la complejidad de los procesos de trabajo y sistemas informáticos, dentro del Puesto Tipo de Team Leader existirá un Nivel denominado Team Leader Nivel I. Es aquel trabajador que se inicia en el puesto tipo de Team Leader. A los 12 meses de permanencia en plantilla pasaría al nivel de Team Leader que le corresponda en función de la tipología de oficina, percibiendo el salario correspondiente a su puesto tipo.

c) Station Manager (Responsable Oficina). Tendrá las siguientes funciones:

– Supervisión, organización, coordinación y control de la oficina u oficinas bajo su responsabilidad, garantizando los niveles de calidad, volumen de servicio y seguridad laboral establecidos por la Compañía

– La realización de las funciones propias de alquiler de vehículos, cuando sea necesario.

– Y en general todas aquellas tareas complementarias que se deriven de las descritas anteriormente.

En función de la tipología de la oficina (se adjunta como Anexo 6 c), se establecen 5 niveles de Station Manager.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

d) Distribuidor Flota. Tendrá las siguientes funciones:

– Realizar la distribución local de la flota en coordinación con el responsable del distrito, para garantizar una adecuada cobertura en cada una de las oficinas de su ámbito.
– Gestionar los movimientos de flota necesarios en las oficinas de su ámbito para conseguir una adecuada distribución de la flota y optimizar los costes de los movimientos.

e) Local Capacity. Tendrá las siguientes funciones:

– Coordinar la distribución y gestión de la capacidad de la flota de acuerdo a las directrices del departamento de RCM y en base a las direcciones estratégicas de la compañía para, mediante las previsiones de la demanda, obtener el mayor rendimiento posible de la flota asegurando la distribución de las mismas y aumentando el nivel de ventas maximizando el nivel de ingresos y beneficios en todos los segmentos, dando el mejor nivel de servicio a los clientes.
– Gestionar los movimientos de flota necesarios dentro del distrito para conseguir una adecuada distribución de la flota y optimizar los costes de los movimientos.

f) Gestor de Back Office. Tendrá las siguientes funciones: Este puesto tiene como misión la realización de las labores administrativas de la oficina para dar el mejor nivel de servicio a los clientes gestionando contratos mensuales, combustible, cambios de venta, herramienta de pedidos y facturación, gestión de multas, movimientos de flota, análisis de reportes, tramitación de expedientes, incompletos, overdues, así como aquellas tareas administrativas que se deriven del proceso de alquiler, dando soporte a la oficina de alquiler en la agilidad de los procesos.

Grupo profesional preparación de vehículos:

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

a) Operador de Preparación. Tendrá las siguientes funciones:

– Funciones de preparación de vehículos (realización de la preparación de los vehículos para su alquiler de acuerdo al procedimiento establecido por la Empresa, incluyendo limpieza, lavado, circuitos, operaciones complementarias de revisión de niveles, repostaje y/o extracción de combustible, verificación del estado del vehículo, reparaciones).
– Realización de traslados de vehículos para entregas y recogidas.
– Funciones de recepción y chequeo de vehículos.
– Y en general todas aquellas tareas complementarias que se deriven de las descritas anteriormente.

b) Coordinador de Operadores. Tendrá las siguientes funciones:

– Supervisión, organización, coordinación y control del equipo de operadores bajo su responsabilidad, garantizando los niveles de calidad, volumen de servicio y seguridad laboral establecidos por la Compañía.
– La realización de las funciones propias de la preparación, movimiento y recepción y chequeo de vehículos.
– Y en general todas aquellas tareas complementarias que se deriven de las descritas anteriormente.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

c) Supervisor de Preparación. Tendrá las siguientes funciones:

– Supervisión, coordinación y control de las actividades relativas a la preparación de vehículos, organización y control de la nave, instalaciones, equipos, almacenes y campas.
– Coordinar las necesidades de flota.
– La realización de las funciones propias de la preparación, movimiento y recepción y chequeo de vehículos, cuando sea necesario.
– Y en general todas aquellas tareas complementarias que se deriven de las descritas anteriormente.

En función de la tipología del centro de trabajo, se establecen 2 niveles de Supervisor de Preparación.
d) Gestor de Taller. Tendrá las siguientes funciones:

– Tramitación interna y externa de expedientes en las herramientas corporativas de gestión
– Garantizar que todas las reparaciones efectuadas en la zona de responsabilidad son ejecutadas en el menor plazo posible y según los costes establecidos por la Compañía en sus acuerdos con proveedores
– Garantizar que las reparaciones y revisiones son realizadas con los máximos criterios de seguridad.
– Gestión y control de la entrada y salida de vehículos y toda su tramitación interna y externa

Grupo profesional 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.
Incluye los siguientes Puestos Tipo:

a) Apoyo Operaciones: Este puesto tiene como misión la realización de los trabajos subordinados a las instrucciones de un superior, en las oficinas de alquiler relacionados con procedimientos y tareas de atención al cliente, acompañamiento de clientes, gestión de colas, labores de apoyo promocional.
b) Gestor: Este puesto tiene como misión la realización de trabajos subordinados a las instrucciones de un superior o la mecánica de un procedimiento, relacionados con procedimientos y tareas administrativas y técnicas y/o de atención telefónica y/o de tratamiento de datos e información.
c) Especialista: Este puesto tiene como misión la realización de trabajos en procedimientos administrativos y/o técnicos que requieren conocimientos especializados no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y también por cualificaciones profesionales. Se trata de puestos que proporcionan apoyo a puestos más especializados y/o superiores
d) Técnico: Este puesto tiene como misión la realización de trabajos principalmente de carácter técnico, que revisten cierta complejidad, por lo que requieren conocimientos especializados no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y también por cualificaciones profesionales. Se trata de puestos técnicos que proporcionan apoyo a puestos más especializados y/o superiores

Todos los aspectos del sistema de 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, conforme se describe en el Anexo 6.a) del presente Convenio

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IX

Régimen retributivo

Artículo 34. *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 12 del presente convenio.

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 sistema de clasificación profesional vigente.

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.

5. Complemento personal.–Se entiende por complemento personal la diferencia entre el salario percibido a título personal a la entrada en vigor del presente Convenio por el colectivo procedente de las compañías del Grupo Betacar y la suma de los conceptos de salario base y complemento de nivel resultantes de la adscripción de los trabajadores al Grupo y Nivel que corresponda de acuerdo con el sistema de clasificación profesional contenido en este Convenio.

El complemento personal será compensable y absorbible con los incrementos y revisiones salariales que se apliquen sobre la tabla salarial contenida en el anexo I.

Asimismo, en el supuesto de asignación de nueva responsabilidad, siempre que ésta sea superior, la cuantía a percibir en concepto de complemento de nivel será la que corresponda a ese nivel de responsabilidad superior, detrayéndose de la cuantía que

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

estuviera percibiendo el trabajador en concepto de complemento personal el exceso que supone la aplicación del complemento de nivel superior.

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 reducirlas 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%. Para la determinación del salario /hora se utilizará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{(Salario Base + Complemento de nivel + Plus Ad personam +Complemento de clasificación + Complemento Personal +Complemento de Nivel en Consolidación) Anual}}{\text{1792 horas de jornada anual}}$$

De mutuo acuerdo con el empleado se podrá compensar el tiempo de descanso al 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 (7 horas) y excepcionalmente no pueda disfrutar el descanso compensatorio por razones técnicas u organizativas percibirá los importes económicos de conformidad con lo dispuesto en el art. 47 del R.D. 2001/83, de 28 de Julio y el art. 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.)

La Empresa podrá, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 presente Convenio. La remuneración en este 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 19,00 horas los trabajadores cobrarán una gratificación extraordinaria.

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% 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.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

3. Lavado de coches: Se pagará 1 euro por cada coche lavado completo a cualquier trabajador que realice este trabajo con independencia de su nivel de responsabilidad.

4. Entregas: Las entregas de vehículos que se realicen de 00,00 a 07,00 horas, serán remuneradas de la siguiente forma:

– 23,95 euros por cada hora, exceptuando la primera media hora, que será de 16,24 euros.
– 10,63 euros por cada contrato abierto con reserva previa con un máximo de 60,10 euros, independientemente del número de contratos abiertos.
– 24,79 euros por cada contrato abierto sin reserva.

El canon por contrato abierto, con o sin reserva, 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).

No será de aplicación el concepto retributivo de entregas cuando éstas se realicen en el turno de trabajo establecido para el trabajador.

Se creará una comisión de seguimiento de cara a analizar posibles discrepancias que pudieran surgir sobre la aplicación y que tendrá rango de paritaria

c) Puesto de trabajo:

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

20% (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 permiten.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana; fuera del citado horario no se abonará el complemento de nocturnidad.

2. Desplazamiento de clientes: cada hora dedicada a dicha tarea de desplazamiento de clientes desde aeropuerto/estación de tren a oficina de alquiler y viceversa, tendrá un recargo del 8% en proporción al tiempo trabajado según la siguiente fórmula:

8% (Salario base anual de tabla/1792 horas)

d) Otras percepciones 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.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

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 30/8/94, disfrutarán de la garantía «ad personam» a percibir el Plus de Transporte en la cuantía que venía percibiendo (superior a la pactada en el presente artículo), 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 10 euros para los años 2022 y 2023.

La gestión será la establecida en el procedimiento interno existente. El personal de oficinas centrales tendrá flexibilidad en la duración del descanso de la comida, que podrá ser de entre una y dos horas.

En las Oficinas Centrales de Madrid tendrá derecho a percibir ticket restaurant, el personal con jornada partida, completa y con horario flexible.

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

3. Forma de pago: El Salario Interno Anual que figura en la tabla salarial anual del anexo 1 del presente convenio, así como los complementos personales anuales, se percibirán por cada trabajador distribuidos de la forma siguiente:

a) Los trabajadores que se incorporen a la Compañía así como aquellos que se incorporaron a partir del 1 de abril de 2008, percibirán su remuneración anual distribuida en 12 mensualidades, que incluirán la parte prorrateada de las 2 pagas extraordinarias reguladas en el presente convenio, mediante transferencia bancaria.

b) Por tanto, los trabajadores que se incorporaron a la Compañía antes del 1 de abril de 2008, continuarán percibiendo su salario en 12 pagas ordinarias y 2 pagas extraordinarias, salvo que comuniquen a la Compañía su deseo expreso de recibir su remuneración anual distribuida en las 12 pagas ordinarias, que ya incluirán el prorrateo de las 2 pagas extraordinarias

En el caso de recibir el salario anual distribuido en 14 pagas al año, estas serán abonadas mediante transferencia 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, el plus ad personam y complemento nivel en consolidación, en su caso.

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 cese en la Empresa percibirá la paga que se encuentre en devengo en la parte proporcional al tiempo trabajado durante ese semestre.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 35. *Revisión salarial.*

Para el año 2022 las tablas salariales, así como los demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes a 31-12-2021, se incrementarán con efectos del 01-01-2022 en 2,5%, que tendrá carácter consolidable.

Para el año 2023 las tablas salariales, así como los demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes a 31-12-2022, se incrementarán con efectos del 01-01-2023 en 3%, que tendrá carácter consolidable.

Artículo 36. *Retribución flexible.*

Se establece para todos los trabajadores de la compañía con una antigüedad mínima de 1 año la posibilidad de adherirse voluntariamente al sistema de retribución flexible por el cual, mediante acuerdo individual con el trabajador, se podrá sustituir parte de los conceptos salariales dinerarios por retribuciones en especie (a definir anualmente) sin alteración de la cuantía anual del salario bruto ni de la naturaleza jurídica del concepto sustituido y dentro de los límites legalmente establecidos en cada momento para la percepción del salario en especie.

Los productos y servicios ofertados podrán variar en función de las condiciones de mercado, legales y fiscales en cada momento, de las mismas se informará con al menos 15 días de antelación al Comité Intercentros.

La participación en el Plan no supone variación cuantitativa alguna del importe del salario bruto anual, y por tanto no afectará a la base a tener en cuenta para calcular las revisiones salariales o posibles indemnizaciones.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 37. *Régimen disciplinario.*

Se considerará falta, toda acción u omisión del trabajador que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de la relación laboral y, en especial, por los previstos en el presente convenio.

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) Faltar al trabajo un día del mes sin causa justificada.

c) 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.

d) 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.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material.

f) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

i) 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.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

j) La vulneración de los procedimientos y políticas internas vigentes en la Empresa que no revista especial gravedad.

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) La falta de puntualidad sin causa justificada, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a treinta minutos en el horario de entrada.
c) Ausencia sin causa justificada de dos días en un periodo de treinta días
d) 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 muy grave.
e) La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. Si implicase grave perjuicio para la Empresa será considerada falta muy grave.
f) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
g) La simulación de enfermedad o accidente.
h) Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los clientes.
i) 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.
j) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
k) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
l) 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.
m) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
n) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la Empresa.
ñ) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
o) El acoso sexual verbal o físico, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual a las personas que trabajen en la Empresa, salvo que por sus circunstancias procediera su calificación de leve o de muy grave.
p) El acceso a los datos de carácter reservado, obrantes en los archivos informáticos de la Empresa sin autorización.
q) La imprudencia en acto de trabajo, así como la no observación de medidas de seguridad serán calificadas como incumplimiento grave.
Si la citada imprudencia o falta de observancia de medidas de seguridad, implicasen riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería o deterioro para las instalaciones, aún sin haberse materializado; el incumplimiento podrá ser considerado como muy grave.
En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

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) Ausencia sin causa justificada de más de dos días en un periodo de treinta días.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

c) 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.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

e) 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 esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

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

g) La embriaguez habitual, cuando suponga una repercusión negativa en el trabajo.

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

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

j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

l) 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.

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

n) 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.

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

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

p) La utilización de los datos de carácter reservado, obrantes en los archivos informáticos de la Empresa sin autorización.

q) El acceso y/o utilización de los datos de carácter reservado, obrantes en los archivos informáticos de la empresa por parte del personal autorizado y con fines distintos a la ejecución de la prestación laboral.

r) La violación de la prohibición de concurrencia durante la situación de excedencia, según lo recogido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo

s) La vulneración prevista en la letra j) del apartado de faltas leves cuando revista consecuencias de especial gravedad.

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 16 a 60 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

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 4 días hábiles (no computarán los domingos), tras lo cual la Empresa comunicará la sanción, si procediese, en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción de la contestación del trabajador. 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 el 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 38. *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.

3. Extinción del contrato a la edad legal de jubilación: Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo en la Empresa, las personas trabajadoras que hayan

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

alcanzado la edad de 68 años o más, estarán obligadas a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo por dicha jubilación deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el plazo de cuatro meses previos o posteriores a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada la empresa deberá contratar una nueva persona trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria y derechos de representación colectiva

Artículo 39. *Comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.3.º 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.

Se considerará que existe acuerdo de la Comisión cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte empresarial, requiriéndose para determinar la voluntad de la parte social el acuerdo mayoritario de sus propios miembros.

La Comisión Paritaria actuará con rapidez y efectividad, resolviendo sus decisiones en el plazo de los 10 días hábiles siguientes al que se le someta la cuestión en concreto, si no estuviese fijado otro plazo específico.

Como supuesto específico, y antes de iniciarse 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.

Al término de los plazos regulados, se levantará la correspondiente acta de acuerdo o de desacuerdo.

De no reunirse la comisión paritaria en dicho plazo de 15 días, se entenderá celebrada en desacuerdo.

En los supuestos de inaplicación o modificación de las condiciones laborales del presente convenio, la participación de la Comisión Paritaria en el conocimiento y resolución de las discrepancias en caso de desacuerdo en el período de consultas estará vinculada a las previsiones del artículo 82.3.º del Estatuto de los Trabajadores. Esto es, en caso de desacuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un máximo de siete días naturales para pronunciarse.

En el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la discrepancia a mediación, de conformidad con el procedimiento previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI – BOE 10 de diciembre de 2020) al que las partes acuerdan su adhesión.

En todo caso, 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.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

3. 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 20 del presente Convenio colectivo.

4. Resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación, o modificación de las condiciones del presente convenio colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82.3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI–BOE 10 de diciembre de 2020), que constituye un acuerdo previsto por el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3.º, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión paritaria y las surgidas en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, se someterán a los procedimientos del ASAC VI:

a) Los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria de conformidad con lo previsto en el artículo 39 del presente Convenio.

c) El bloqueo definitivo en la negociación de la renovación del convenio colectivo, tramitándose de esta forma un procedimiento de aplicación directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes; a estos efectos, las partes pactan el carácter voluntario en el sometimiento al procedimiento arbitral.

Artículo 41. *Derechos sindicales.*

La Empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros, compuesto por la representación unitaria de los trabajadores hasta un máximo de trece 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. Representar a los trabajadores en los procedimientos que resulten formulados con arreglo a los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas u organizativas o de producción) y 51 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que afecten a trabajadores de más de un centro de trabajo o cuando afecten a trabajadores de la Empresa de más de una provincia. Cuando estos supuestos afecten a trabajadores de un único centro de trabajo o de una sola provincia, la representación corresponderá, en caso de existir, al comité de empresa local o al delegado de personal, si no existiera representación, esta recaería sobre el Comité Intercentros.

3. 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.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

4. Recibir información con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.
c) Planes de formación profesional de la Empresa.
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
e) 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 la empresa, preavisando con antelación suficiente y con la debida justificación.

Tanto para el ejercicio del crédito horario como para los permisos previstos en este artículo será requisito indispensable el preaviso al responsable directo del representante de los trabajadores con un mínimo de 72 horas, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 42. *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 D. Enrique del Castillo Castillo, según Acuerdo de las Secciones Sindicales de UGT), con independencia de 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 art. 10.2, segundo párrafo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en correspondencia con el número de trabajadores existente en Europcar IB., S.A.
6. El Delegado de la Sección Sindical de UGT tendrá un crédito, para la representación de sus afiliados, de 30 horas mensuales, que podrán ser acumulables en caso de confluir en el mismo la condición de delegado de personal o miembro de comité de empresa.

Disposición Adicional. *Plan de Igualdad, Conciliación y Diversidad.*

En esta materia las partes se remiten al Plan de Igualdad, Conciliación y Diversidad de Europcar IB SA, acordado por la Comisión Paritaria el 15 de julio de 2008.

Disposición transitoria.

Dada la supresión por las partes negociadoras del denominado «plus dominical» tal como se regulaba en el artículo 31 del convenio colectivo de empresa para los años 2001 a 2003, 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 convenio colectivo de empresa para los años 2004 a 2007, 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% 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.º y 86.4.º del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO 1

Tabla salarial anual

Tabla salarial anual 2022 (en euros)

Puesto tipo	Nivel	Salario base anual	Complemento nivel anual	Salario interno anual (1)
Rental.	Junior	16.849,28		16.849,28

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Puesto tipo	Nivel	Salario base anual	Complemento nivel anual	Salario interno anual (1)
Rental.		18.671,31		18.671,31
Distribuidor Flota.		18.671,31	6.420,11	25.091,42
Team Leader.	1	18.671,31	2.175,48	20.846,79
Team Leader.	2	18.671,31	4.524,95	23.196,26
Team Leader.	3	18.671,31	6.420,11	25.091,42
Station Manager.	1	18.671,31	2.175,48	20.846,79
Station Manager.	2	18.671,31	4.524,95	23.196,26
Station Manager.	3	18.671,31	6.420,11	25.091,42
Station Manager.	4	18.671,31	12.066,63	30.737,94
Station Manager.	5	18.671,31	16.138,84	34.810,15
Operador.		14.000,00		14.000,00
Coordinador Operadores.		13.436,77	2.132,82	15.569,59
Supervisor.	1	16.793,20	4.654,08	21.447,28
Supervisor.	2	16.793,20	8.739,08	25.532,28
Apoyo Operaciones.		14.000,00		14.000,00
Gestor.		21.447,28		21.447,28
Especialista.		21.447,28	1.714,79	23.162,07
Técnico.		21.447,28	3.572,47	25.019,76
Gestor Back Office.		18.671,31	2.775,97	21.447,28
Gestor Taller.		18.671,31	1.193,19	19.864,50
Distribuidor Local Flota.		18.671,31	4.349,28	23.020,59
Local Capacity.		18.671,31	7.466,19	26.137,50

(1) Incluye pagas extraordinarias.

Tabla salarial anual 2023 (en euros)

Puesto tipo.	Nivel	Salario base anual	Complemento nivel anual	Salario interno anual (1)
Rental.	Junior	17.354,76		17.354,76
Rental.		19.231,45		19.231,45
Distribuidor Flota.		19.231,45	6.612,72	25.844,17
Team Leader.	1	19.231,45	2.240,74	21.472,19
Team Leader.	2	19.231,45	4.660,70	23.892,14
Team Leader.	3	19.231,45	6.612,72	25.844,17
Station Manager.	1	19.231,45	2.240,74	21.472,19
Station Manager.	2	19.231,45	4.660,70	23.892,14
Station Manager.	3	19.231,45	6.612,72	25.844,17
Station Manager.	4	19.231,45	12.428,63	31.660,08
Station Manager.	5	19.231,45	16.623,00	35.854,45

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Puesto tipo.	Nivel	Salario base anual	Complemento nivel anual	Salario interno anual (1)
Operador.		14.000,00		14.000,00
Coordinador Operadores.		13.839,87	2.196,80	16.036,67
Supervisor.	1	17.296,99	4.793,71	22.090,70
Supervisor.	2	17.296,99	9.001,26	26.298,25
Apoyo Operaciones.		14.000,00		14.000,00
Gestor.		22.090,70		22.090,70
Especialista.		22.090,70	1.766,23	23.856,93
Técnico.		22.090,70	3.679,65	25.770,35
Gestor Back Office.		19.231,45	2.859,25	22.090,70
Gestor Taller.		19.231,45	1.228,98	20.460,44
Distribuidor Local Flota.		19.231,45	4.479,76	23.711,21
Local Capacity.		19.231,45	7.690,17	26.921,63

ANEXO 2

Finiquito

Finiquito a favor del trabajador que causa baja en la empresa Europcar IB S.A con fecha …… de ……de 202…

He recibido de la empresa Europcar IB S.A. la cantidad de euros …… (……), 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 202..

Señálese lo que proceda por el trabajador

( ) No desea la presencia del representante de los trabajadores
( ) Se firma en presencia del representante de los trabajadores

Recibí

Fdo:

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO 3

Recibo de préstamo

D/Dña _____

Ha recibido de Europcar IB., S.A. la cantidad de _____ euros, importe correspondiente a un préstamo solicitado con fecha _____

De conformidad con lo previsto en el art. 31 del Convenio Colectivo de Empresa, en el caso de extinción de la relación laboral, por cualquier causa, antes de que se haya amortizado totalmente el préstamo, la Empresa está autorizada a compensar la deuda pendiente con la liquidación de haberes profesionales. En el caso de que el importe de la liquidación de haberes no fuera suficiente para amortizar el préstamo, D._____ se obliga a la liquidación total del mismo antes de la baja definitiva en la Empresa.

Recibí y Conforme

Fdo:_____
Fecha:_____

Fecha: _____

Firma: _____

_____

Son Euros

_____

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO 4.A)

Tarifa especial empleado y condiciones turismos

Tarifa especial empleado turismos (*)

Categoría	Precio día – euros
Mini.	13,05
Económico.	14,05
Compacto 1 y 2.	20,33
Intermedio.	22,72
Estándar.	28,39
FULL SIZE.	33,87
5+2 PAX .	22,72
7 PAX.	33,87
9 PAX.	30,17
Selection Luxury Prestige.	48,78

(*) Se excluyen de todos los grupos/Sipp Codes aquellos vehículos tipo cabrio/descapotable, luxury, deportivos.

Condiciones

Condiciones particulares:

Kms por alquiler: Ilimitado.
Tasa aeropuerto: Incluido.
Cargo expte asistencia: Incluido.
CDW (protección de daños al vehículo por colisión con franquicia): Incluido.
Tasa estación: Incluido.
Cargo gestión sanciones: Incluido.
THW (protección de robo con franquicia): Incluido.
Servicio repostaje: Excluido.
Cargo gestión daños: Incluido.
SPCDW (protección de daños al vehículo por colisión sin franquicia): Incluido.
Conductor adicional: Incluido.
No show: Excluido.
SPTHW (protección de robo sin franquicia): Incluido.
Conductor joven: Incluido.
Cargo vehículo diesel/gasolina: Incluido.
PAI (protección personal de accidentes (conductor y ocupantes): Excluido.
Navegador: Incluido.
Gasolina: Excluido.
SPAI (PAI+ daños y pérdidas en equipajes y efectos personales): Incluido.
Cargo delivery/collection: Excluido.
IVA/IGIC: Excluido.
FAW (defensa jurídica frente a multas): Incluido.
One Way Interprovincial: Incluido.
Cancelation FEE: Incluido.
WWI (seguro de daños en lunas, ventanas y neumáticos): Incluido.
Cargo fumar en VEH: Excluido.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Carga vehículos eléctricos: EV: Excluido.
Cargo por desinfección: Incluido.
Contribución medioambiental: WLTP: Incluido.

ANEXO 4.B)

Tarifa especial empleado y condiciones furgonetas

Tarifa especial empleado furgoneta

PP CODE	Precio día – euros
VPIW.	33,20
VMIW.	45,57
VMBW.	45,57
VMIE.	45,57
VMHW.	45,57
VGHW.	54,81
VGFA.	54,81
VGFW.	54,81

Condiciones

Condiciones particulares:

Kms día/mes: Ilimitado.
Tasa aeropuerto: Incluido.
Cargo expte asistencia: Incluido.
CDW: Incluido.
Tasa estación: Incluido.
Cargo gestión sanciones: Incluido.
THW: Incluido.
Servicio repostaje: Excluido.
Cargo gestón daños: Incluido.
SPCDW: Incluido.
Conductor adicional: Incluido.
No show: Excluido.
SPTHW: Incluido.
Conductor joven: Incluido.
Cargo vehículos diesel: Incluido.
PAI: Excluido.
Navegador: Incluido.
Combustible: Excluido.
SPAI: Incluido.
Cargo delivery/collection: Excluido
IVA/IGIC: Incluido.
FAW: Incluido.
Dispositivo seguridad infantil: Incluido.
Cadenas: Incluido.
WWI: Incluido.
One way interprovincial: Incluido.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Cancelation fee: Incluido.
Cargo fumar en veh: Excluido.
Contribución Medioambiental: WLTP: Incluido.

ANEXO 5

Recibo de anticipo

D/Dña: .....
Departamento: .....
Ha recibido de Europcar IB S.A. la cantidad de ..... euros, importe correspondiente a un anticipo de haberes devengados.
Fecha: .....
Firma: .....

_____
Son ..... euros
_____

ANEXO 6 a)

Sistema de clasificación profesional de Europcar

Los elementos y condiciones del sistema de clasificación profesional de Europcar son los siguientes:

Primero. *Metodología utilizada.*

a) Descripción de los puestos de trabajo: Para llevar a cabo el desarrollo el sistema de clasificación profesional se procedió a realizar una descripción de los puestos de trabajo de la Compañía, acordándose con la representación de los trabajadores llevar a cabo un análisis de la totalidad de posiciones funcionales que pudieran considerarse diferentes desde el punto de vista de su prestación laboral.

b) Proceso de valoración: Una vez realizado el proceso de descripción se procedió a llevar a cabo una valoración de los puestos de trabajo de los mismos, y según la metodología Hay de Escalas y Perfiles.

La metodología utilizada ha sido puesta de manifiesto a la representación de los trabajadores en sucesivas reuniones informativas.

El sistema de valoración de Escalas y Perfiles ha sido aceptado por la representación de los trabajadores como metodología de análisis del contenido organizativo de los puestos de trabajo que ha servido para llevar a cabo la división funcional de los puestos de trabajo de la Empresa, y para el desarrollo del nuevo sistema de clasificación profesional.

Segundo. *Resultado clasificatorio.*

Como resultado del proceso técnico desarrollado se procedió a presentar a la representación de los trabajadores la división funcional de los puestos de trabajo de la Compañía (mapa de puestos), y la equiparación de los mismos a las nuevas parcelas organizativas: puestos tipo y niveles de responsabilidad dentro de los puestos tipo.

El resultado del proceso se describe en el Anexo 6.b), siendo los elementos clasificatorios los siguientes:

Grupos Profesionales.
Puestos Tipo.
Niveles de Responsabilidad.

Su definición se contempla en el Art. 33 y desarrollado en el Anexo 6.b).

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Tercero. *Procedimiento de reclamaciones en materia clasificatoria.*

Se acuerda la constitución de una Comisión Técnica, compuesta por:

1. Departamento de RRHH.
2. El responsable del Departamento al que pertenezca el empleado.
3. El empleado que reclame.
4. Representación Legal de los trabajadores.

Tendrá como función atender las reclamaciones individualizadas que se puedan producir por parte de los trabajadores como consecuencia de la implantación del nuevo modelo de clasificación profesional.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

– Recibir las reclamaciones formuladas por los trabajadores.
– Llevar a cabo las actividades de estudio técnico necesarias para determinar si en base a la metodología de análisis sobre el contenido del puesto de trabajo ocupado por el empleado su nivel de adscripción funcional es correcto.
– Elaborar un informe de conclusiones al respecto.
– Proponer a la Dirección de la Compañía las actuaciones necesarias sobre la base de las conclusiones obtenidas tras el examen de la reclamación.

La Dirección de RR.HH. deberá comunicar al empleado el resultado de la reclamación efectuada en el plazo de los 10 días hábiles siguientes al que se le someta la cuestión en concreto.

En caso de disconformidad con la decisión adoptada, el empleado, se dirigirá a la Comisión Paritaria del convenio colectivo para su valoración e informe al respecto. Una vez recibido este informe la Dirección de Recursos Humanos comunicará la decisión final sobre la reclamación planteada.

ANEXO 6 b)

Clasificación profesional

Tal y como se detalla en el artículo 33 del Convenio Colectivo y en el Anexo 6.a), los principios y criterios seguidos para el establecimiento y definición del nuevo marco organizativo y clasificatorio para el personal del Europcar IB (Modelo de Clasificación) son los siguientes:

1. Definición de Grupos Profesionales, basados en la naturaleza del trabajo que desarrollan los puestos, en términos de:

– Naturaleza/especialización de las funciones desarrolladas
– Carácter de los puestos y tipo de actividad que desarrollan.

Los Grupos Profesionales en los que se ha estructurado el Modelo de Clasificación son:

Grupo Profesional 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).

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

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

Grupo Profesional 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.

2. Definición de Puestos Tipo, entendidos como agrupaciones de puestos de trabajo de un determinado grupo profesional.

Los puestos tipo definidos en cada uno de los Grupos Profesionales son:

Grupo Profesional de Operaciones:

– Rental.
– Team Leader.
– Station Manager.
– Distribuidor local flota.
– Local Capacity.
– Gestor de Back Office.

Grupo Profesional de Preparación de Vehículos:

– Operador de Preparación.
– Coordinador de Operadores.
– Supervisor de Preparación.
– Gestor de Taller.

Grupo Profesional de Apoyo:

– Gestor.
– Especialista.
– Técnico.

3. Definición de distintos niveles de responsabilidad dentro de cada puesto tipo que respondan a criterios de contenido organizativo de los puestos, en términos de:

– Conocimientos: Conjunto de conocimientos técnicos, experiencia y habilidades requeridas para el normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

– Iniciativa: Grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

– Autonomía: Grado de dependencia jerárquica en el desempeño de la función que desarrolle.

– Complejidad: Grado de dificultad de los problemas que debe habitualmente abordar y resolver el puesto en su ámbito de actuación.

– Responsabilidad: Factor referido tanto al grado de autonomía de acción del titular de la función como al grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

– Mando: Factor en el que concurren dos tipos de capacidades:

Integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

Consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, supervisar u organizar.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO 6 c)

Clasificación oficinas

Grandes Aeropuertos:

– Station Manager Nivel 5.
– Team Leader Nivel 3.

Oficinas más 4 millones:

– Station Manager Nivel 4.
– Team Leader Nivel 2.

Oficinas más 1 millón: Station Manager Nivel 3.
Oficinas más 0,5 millones: Station Manager Nivel 2.
Oficinas menos 0,5 millones: Station Manager Nivel 1.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO 7 a)

Solicitud de reducción de jornada: más de 30 horas semanales

SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS DE MÁS DE 30 HORAS SEMANALES

ATT: DIRECCIÓN RR.HH.

DE: NOMBRE EMPLEADO DEPARTAMENTO/CENTRO

En …….., …. de …… de ……

Yo, …….....….., con DNI …….....….., empleado/a de Europcar IB, S.A., en el centro de trabajo/ departamento ….....……..

Solicito, por la presente, según lo dispuesto en el Artículo 11 del Convenio Colectivo de Europcar IB SA, reducción de mi jornada de trabajo habitual con disminución proporcional de mi salario, para atender al cuidado de mi hijo/a, nacido/a el …….. de…..

La reducción de jornada solicitada sería a … horas semanales efectivas de trabajo semanales con los descansos establecidos en el Art.15 del Convenio Colectivo de Europcar IB, con el siguiente horario de ……., por el periodo comprendido entre …….de 20.. y el …..de 20.. (ambos inclusive).

En espera de su aprobación.

Atentamente, Recibí conforme,

Nombre empleado
Fecha:

Responsable
Fecha:

Conforme:
Dirección RR.HH.

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO 7 b)

Solicitud de reducción de jornada: hasta 30 horas (inclusive) semanales

D/Dña _____

Ha recibido de Europcar IB., S.A. la cantidad de _____ euros, importe correspondiente a un préstamo solicitado con fecha _____

De conformidad con lo previsto en el art. 31 del Convenio Colectivo de Empresa, en el caso de extinción de la relación laboral, por cualquier causa, antes de que se haya amortizado totalmente el préstamo, la Empresa está autorizada a compensar la deuda pendiente con la liquidación de haberes profesionales. En el caso de que el importe de la liquidación de haberes no fuera suficiente para amortizar el préstamo, D._____ se obliga a la liquidación total del mismo antes de la baja definitiva en la Empresa.

Recibí y Conforme

Fdo:_____
Fecha:_____

Fecha: _____

Firma: _____

_____

Son Euros

_____

cve: BOE-A-2022-14876
Verificable en https://www.boe.es