

## **XIV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EUROPCAR IBÉRICA, S.A.**

Resolución de 27 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de Europcar Ibérica, SA.

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la empresa Europcar Ibérica, S.A. (Código de Convenio n.º 90002022011984), que fue suscrito, con fecha 21 de diciembre de 2011, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 27 de enero de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **ACTA FINAL DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XIV CONVENIO COLECTIVO DE EUROPCAR IB, S.A. PARA EL AÑO 2012**

En Madrid, siendo las 12 horas del 21 de diciembre de 2011.

REUNIDA

La Comisión Negociadora del XIV Convenio Colectivo de Europcar IB S.A. y compuesta por:

La Parte Empresarial:

1. Don Mariano Ballesteros Gonzalo.
2. Don Juan Carlos Campos Wierleuker.



3. Don José Carrasco Ibarra.
4. Don Esteban Bach Lahor.
5. Don Ricard Alabau Puig.
6. Don Diego Conde de la Rosa.
7. Doña María José Mora-Rey García.
8. Don Ángel Luis Jiménez Granada.
9. Don Julio Garrido Álvarez.

La Parte Social:

1. Don Marino de Mora Moya. UGT (Barcelona).
2. Don Enrique del Castillo Castillo. UGT (Madrid).
3. Don Mateo Díaz Gálvez. UGT (Menorca).
4. Doña María Jesús Álvarez Mosquera. UGT (Barcelona).
5. Don José Domingo Alcalde Lama. UGT (Valencia).
6. Doña Montserrat Eijo Santos. UGT (Pontevedra).
7. Doña Clara García Redruello. UGT (Madrid).
8. Don Alfonso Íñigo Matarranz. UGT (Madrid).
9. Doña M.<sup>a</sup> Sol Skatt Padrón. UGT (Tenerife).
10. Don José Antonio Gaspar Pérez. UGT (Mallorca).
11. Don José Francisco Riera García. CC.OO. (Menorca).

Manifiestan que, tras sus deliberaciones y negociaciones, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio Colectivo de Europcar IB, S.A. para los años 2008 a 2011 cuya vigencia finalizará con fecha de efectos 31 de diciembre de 2011, ambas partes han alcanzado por unanimidad de cada una de ellas un acuerdo para 2012, que reflejan a continuación con arreglo a los siguientes,

#### ACUERDOS

Primero.





Ambas partes acuerdan mantener íntegramente el contenido del texto correspondiente al anterior XIII Convenio Colectivo de Europcar IB, S.A. para los años 2008 a 2011 («BOE» del 10 de julio de 2008), con las únicas modificaciones contenidas en la presente Acta a efectos de determinados aspectos y de la revisión salarial y demás conceptos económicos de carácter salarial, así como al necesario cumplimiento de los contenidos mínimos del Convenio que establece imperativamente el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio («BOE» de 11 de junio de 2011), suscribiendo los portavoces de cada una de las representaciones cada una de sus páginas y, la última de ellas, la totalidad de las personas integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.

Que en virtud de lo acordado, el texto del XIV Convenio Colectivo de Europcar IB, S.A. lo constituye el texto del XIII Convenio Colectivo («BOE» del 10 de julio de 2008), con las siguientes sustituciones en los artículos 3, 22, 34, 37 y anexo 1, y las adiciones de los nuevos artículos 6 bis, 14 bis y disposición adicional segunda, y que son literalmente los siguientes:

a) Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

La vigencia del presente convenio comenzará el 1 de enero de 2012 y finalizará el 31 de diciembre de 2012.

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

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 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de seis meses que se computará desde la pérdida de vigencia del anterior.

Las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos que pudieran establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

b) Artículo 6 bis. Procedimientos de aplicación a las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo contempladas en el presente Convenio Colectivo.





En el supuesto de que se formulase por la empresa cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo con carácter colectivo, deberá cumplirse en todo caso el procedimiento señalado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en el que el Comité Intercentros asumirá la representación legal de los trabajadores de la empresa y la legitimación para alcanzar, en su caso, acuerdos a este respecto, que tendrán carácter vinculante a todos los efectos.

En el caso de desacuerdo, se convienen las siguientes reglas específicas para la solución efectiva de las discrepancias:

a) Durante el período de consultas las partes podrán solicitar la mediación, sin interrumpirse por ello la duración de dicho período.

b) Si la mediación hubiera resultado infructuosa, o finalizado el plazo del período de consultas sin acuerdo, las partes resumirán en el plazo máximo de tres días hábiles sus discrepancias por escrito en el que además deberán manifestar sus posiciones o propuestas definitivas, y someterán dichas propuestas a la Comisión Paritaria del presente Convenio, quien en el plazo máximo de siete días hábiles dictará su pronunciamiento, que en caso de acuerdo en su seno tendrá carácter de acuerdo vinculante a todos los efectos entre la representación empresarial y social.

c) Si el pronunciamiento de la Comisión Paritaria no obtuviese acuerdo en su seno, y como compromiso previo de las partes adquirido convencionalmente en el seno del presente Convenio, los escritos de las partes citados en el epígrafe anterior serán sometidos al procedimiento de arbitraje regulado en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, a nivel estatal (SIMA).

c) Artículo 14 bis.

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, se conviene que, con independencia de lo señalado en el artículo anterior, el cinco por ciento de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse por la empresa de manera irregular a lo largo del año.

d) Artículo 22. Seguros de Vida.

1) La empresa formalizará un Seguro Colectivo de Vida (con garantía complementaria de accidentes) para los empleados de Europcar IB, S.A., 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.

e) Artículo 34. Incremento y revisión salarial para el año 2012.

Para el año 2012 las tablas salariales, así como los demás conceptos económicos de carácter salarial vigentes a 31-12-2011, se incrementarán con efectos del 1-01-2012 en un 0,50 %, que tendrá carácter consolidable.

Tras la aprobación de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2012, y en función del nivel de cumplimiento del EBIT presupuestado para dicho ejercicio, y únicamente en el caso de que pueda verificarse que se ha alcanzado como mínimo el 100 % del objetivo fijado por la empresa para el EBIT del 2012, se revisará el anterior incremento, de tal forma que:

- Se incrementarán las tablas salariales y demás conceptos de carácter salarial vigentes a 31-12-2011 en una cantidad equivalente al 0,75 %, y con efectos





retroactivos del día 1-01-2012, con carácter consolidable.

- Se otorgará una Paga por Productividad a cada trabajador, que no tendrá consideración de consolidable, por la cantidad equivalente al 0,25 % de sus salarios vigentes al 31/12/2011.

Adicionalmente, se establece una Paga por Productividad, que no tendrá consideración de consolidable, de acuerdo con lo siguiente:

a) En el supuesto de que el EBIT se sitúe entre el 101 % y el 105 %, se satisfará a cada trabajador una paga por productividad equivalente al 0,25 % de su salario bruto anual vigente a 31/12/2011.

b) En el supuesto de que el EBIT se sitúe entre el 106 % y el 110 % se satisfará a cada trabajador una paga por productividad equivalente al 0,50 % de su salario bruto anual vigente a 31/12/2011.

c) En el supuesto de que el EBIT se sitúe entre el 111 % y al 115 % se satisfará a cada trabajador una paga por productividad equivalente al 0,75 % de su salario bruto anual vigente a 31/12/2011.

d) En el supuesto de que el EBIT sea superior al 116 % se satisfará a cada trabajador una paga por productividad equivalente al 1 % de su salario bruto anual vigente al 31/12/2011.

La revisión salarial citada vinculada al cumplimiento del EBIT presupuestado para el año 2012, será abonada, si procediese, antes del 31 de mayo de 2013, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012.

De la misma forma, la Paga por Productividad será abonada como pago único antes del 30 de junio de 2013, si procediese.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el EBIT es el resultado de minorar a los Ingresos sobre facturación de alquileres en el ejercicio, los Costes de Flota, los Costes Operacionales Variables, los Costes Operacionales Fijos y los Costes fijos de la Matriz (HQ).

f) Artículo 37. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.3.h) del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco representantes legales de los trabajadores designados por el Comité Intercentros, y un mínimo de tres y un máximo de cinco representantes de la Empresa, designados por ésta al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto,







otro representante legal de los trabajadores u otro representante de la Empresa que ésta designe al efecto, según se trate.

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

En el caso de ejercerse la facultad de la Comisión Paritaria (epígrafe 5 siguiente) para la adaptación o modificación del convenio colectivo será necesario que se incorpore a la Comisión Paritaria el Comité Intercentros, dada su condición de órgano legitimado para ello.

En los supuestos de modificación sustancial 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 ha quedado reglada en el artículo 6 bis, al que se remite a todos los efectos.

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.

En el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, excepto en lo señalado en el artículo 6 bis, se someterá la discrepancia a mediación.

Asimismo se somete a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos que pudieran establecerse mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- 1) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- 2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- 3) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- 4) Conocimiento de cuantas peticiones de informe le sean giradas por los Delegados de Prevención a los efectos de la presentación de denuncias o del ejercicio de acciones judiciales en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos establecidos en el artículo 17 del presente Convenio colectivo.
- 5) Adaptación o modificación del convenio colectivo durante su vigencia.
- 6) Cualquier otra materia que la Comisión acepte someter a su deliberación.
- g) Anexo 1. La tabla salarial aplicable con efectos del día 1 de enero de 2012,



hasta el 31 de diciembre de este mismo año, tras la aplicación del porcentaje de revisión mencionado en el acuerdo anterior, será la que se relaciona a continuación:

## ANEXO 1

### Tabla salarial 2012

La tabla salarial, una vez practicado el incremento salarial pactado en el artículo 34 para el año 2012, queda de la siguiente forma:

Puesto tipo	Nivel	Salario base	Complemento nivel	Salario interno
Supervisor de Operaciones	V	18.624,36	11.604,34	30.228,70
Gestor de Operaciones	I	16.213,90		16.213,90

Puesto tipo	Nivel	Salario base	Complemento nivel	Salario interno
Gestor de Operaciones	II	16.213,90	3.929,43	20.143,33
Gestor de Operaciones	III	16.213,90	5.575,15	21.789,05
Gestor de Operaciones	IV	16.213,90	10.478,47	26.692,37
Mecánico	I	15.077,06		15.077,06
Mecánico	II	15.077,06	7.095,06	22.172,12
Oficial de Preparación de Vehículos	I	14.582,91		14.582,91
Oficial de Preparación de Vehículos	II	14.582,91	4.041,45	18.624,36
Oficial de Preparación de Vehículos	III	14.582,91	7.588,90	22.171,81
Administrativo	I	16.328,90		16.328,90
Administrativo	II	16.328,90	2.295,61	18.624,51

h) Disposición adicional segunda. Plan de Igualdad, Conciliación y Diversidad.

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

Tercero.

En los demás extremos, se adopta íntegramente el contenido del anterior XIII Convenio Colectivo de Empresa («BOE» del 10 de julio de 2008), haciéndose constar que el presente XIV Convenio Colectivo ha incorporado el mandato legal de contenido mínimo que señala el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.

La vigencia del XIV Convenio Colectivo de Europcar IB, S.A. para el año 2012 comenzará el 1 de enero de 2012 y finalizará el 31 de diciembre de 2012, comprometiéndose las partes en este acto a constituir la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Empresa durante el último trimestre del 2012.





Andalucía

**Europcar IB, S.A.**

BOE 37, 13 de febrero del 2012

Página 9 de 9

Sin más asuntos que tratar, siendo las 14,00 horas, se levanta la Sesión y de ella la correspondiente acta que, una vez leída y encontrada de conformidad, se firma por los asistentes, por triplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.-Por la parte empresarial.-Por la representación de los trabajadores.

