

Nivel	Directivos, mandos y técnicos titulados	Administrativo y comercial	Producción y servicios auxiliares	Cuantías 2006	Coef.
3	Jefe de Segunda. Titulado Superior.			481,59	1,50
4	Titulado Medio. Encargado.	Inspector de Primera.	Encargado.	449,48	1,40
5		Inspector de Segunda. Oficial de Primera Advo.	Oficial de Primera Lab./Mto. Oficial Primera jefe de equipo.	417,38	1,30
6		Oficial de Segunda Advo. Promotor de Ventas.	Oficial de Primera Esp. Oficio. Subalterno Primera jefe equipo y Subalterno de Primera «A». Oficial de Segunda Lab./Mto.	401,33	1,25
7		Preventista. Aux. Administ.	Auxiliar Laboratorio/Mantenim. Subalterno de Primera. Oficial de Segunda Esp. Oficio.	385,27	1,20
8		Recepcionista-Telefonista.	Oficial de Tercera.	369,22	1,15
9		Auxiliar de recepción-ordenanza.	Ayudante especialista de Ofic. Subalterno de Segunda.	353,17	1,10
10			Auxiliar de Primera. Auxiliar de Segunda.	337,11 321,06	1,05 1,00

**1022**

*RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Hertz de España, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Hertz de España, S.A. (Código de Convenio n.º 9002482), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2006, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
HERTZ DE ESPAÑA, S.A. 2006**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la empresa Hertz de España, S.A., tiene actualmente en funcionamiento, así como aquellos otros que la misma pueda poner en funcionamiento en el futuro.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

Afectará este convenio a los trabajadores en plantilla, incluidos dentro de las categorías expresamente señaladas en el artículo 9, si bien ante la voluntad expresada por parte de los miembros de las categorías de jefes administrativos de 2.ª y jefes de taller de no ser afectados por el mismo, ambas partes respetan que así sea, sin perjuicio de que individual o colectivamente pueda solicitarse nuevamente su aplicación y entendiéndose que, de hacerlo así, al trabajador o trabajadores afectados les serán apli-

cables las condiciones previstas en el convenio, así como otras disfrutadas antes de salirse del mismo.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

La duración del convenio será de doce meses, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2006 y terminando el 31 de diciembre de 2006; tres meses antes de la fecha de terminación se denunciará el mismo comenzando la negociación de uno nuevo lo más tardar el 30 de octubre de 2006.

**CAPÍTULO II**

**Normas generales**

**Artículo 4. Compensación y absorción.**

Los beneficios concedidos en el presente convenio compensarán y absorberán los aumentos concedidos por disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones de autoridades administrativas, convenios colectivos o cualquier otra fuente, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulgen o acuerden. Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando en la parte que cubran los beneficios concedidos en este convenio.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de normas legales vigentes o por ejercicio de las facultades propias de la autoridad laboral o cualquier otra, no fuese posible la aprobación o aplicación de algunos de los pactos establecidos o se impusiese su modificación, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si por el contrario, la modificación de tal o tales pactos, obligara a revisar otras concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

**Artículo 6. Comisión de vigilancia y control.**

Se constituirá una comisión de vigilancia y control del convenio colectivo, compuesta por tres representantes de los trabajadores elegidos entre los miembros del comité de empresa y otros tres representantes de la empresa, con el fin de velar por el exacto cumplimiento de lo acordado, así como la interpretación del mismo.

La comisión deberá reunirse obligatoriamente una vez al año, corriendo por cuenta de la empresa el importe de dos billetes de avión, y siendo por cuenta del comité el resto de los gastos.

Artículo 7. *Resolución de conflictos.*

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes se someten expresamente al procedimiento establecido para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo, para la solución de cualquier discrepancia que pudiese surgir.

CAPÍTULO III

**Retribuciones**

Artículo 8. *Estructura retributiva.*

La retribución estará compuesta por los conceptos que a continuación se detallan:

*Percepciones salariales*

a) I. Salario base.

El salario base estará compuesto por las cantidades señaladas en el artículo 9.

II. Complementos:

1) Personales:

- a) Antigüedad.
- b) Idiomas.
- c) Convenio.

2) De cantidad de trabajo:

- a) Horas extraordinarias.
- b) Lavado de coches.
- c) Entregas y recogidas.
- d) Plus dominical y plus de festivos.

3) De vencimiento periódico superior al mes:

Tres pagas extraordinarias en los meses de julio, diciembre y marzo.

4) De complemento de puesto de trabajo, plus operaciones.

b) Percepciones no salariales:

- 1) Plus de transporte.
- 2) Ayuda de comida.
- 3) Dietas y plus de desplazamiento.

Artículo 9. *Tabla salarial.*

9.1 La tabla salarial para el convenio del 2006, será el resultante de aplicar un incremento del 3,90 % en todas las categorías, con reparto porcentual y distribución de la cantidad resultante en un 80% para el salario base y en un 20% para el plus convenio, es la que a continuación se indica:

Categoría	Salario base - Euros	Plus convenio - Euros	Salario total - Euros
Jefe Adm. 2. <sup>a</sup> .....	1.397,10	349,28	1.746,38
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> .....	1.178,10	294,53	1.472,63
Of. Adm. 2. <sup>a</sup> .....	1.154,40	288,60	1.443,00
Of. Adm. 2. <sup>a</sup> entrada .....	808,09	202,02	1.010,11
Aux. admto .....	1.053,93	263,48	1.317,41
Aux. admto 6 meses .....	843,14	210,79	1.053,93
Aux. admto entrada .....	737,78	184,44	922,22
Jefe taller .....	1.397,10	349,28	1.746,38
Of. Mecánico 1. <sup>a</sup> .....	1.178,10	294,53	1.472,63
Of. Mecánico 2. <sup>a</sup> .....	1.154,40	288,60	1.443,00
Of. Mecánico 3. <sup>a</sup> .....	1.061,63	265,41	1.327,04
Of. Mecánico 3. <sup>a</sup> 6 meses .....	849,31	212,33	1.061,64
Of. Mecánico 3. <sup>a</sup> entrada .....	743,14	185,78	928,92
Botones .....	736,11	184,03	920,14

Dichas categorías responden a la peculiaridad de los trabajos a realizar en la empresa que implican una práctica en el manejo de los diferentes sistemas operativos que no se alcanza en su totalidad hasta transcurridos doce meses de trabajo efectivo.

Los trabajadores contratados en las categorías de entrada o de 6 meses, pasarán al nivel inmediatamente superior de su misma categoría por el mero transcurso del tiempo pactado, es decir, por el transcurso de los seis meses de trabajo efectivo en el nivel inmediatamente inferior de la categoría, con excepción de la categoría de oficial administrativo 2.<sup>a</sup>, que pasará

automáticamente del de entrada al de oficial administrativo 2.<sup>a</sup>, al cabo de los doce meses.

Las normas señaladas en los tres párrafos anteriores se aplicarán desde el momento de la entrada en vigor del convenio, computándose para los trabajadores que actualmente se encuentren en la empresa los períodos que los mismos hubiesen generado de trabajo efectivo en ella a los efectos indicados, aunque hubieran sido anteriores al 1 de enero de 2005.

9.2 a) Los trabajadores contratados en prácticas, tendrán un salario del 80% y del 95% de las tablas salariales recogidas en el apartado 9.1, el primero y el segundo año de contratación respectivamente.

b) Los trabajadores contratados bajo la fórmula de contrato para la formación, tendrán un salario de 90%, y 100% de las tablas a que se acaba de hacer referencia en el párrafo a) anterior, el primer y segundo año de contratación respectivamente.

Complementos no absorbibles:

a) Complementos personales:

Artículo 10. *Antigüedad.*

La antigüedad se abonará sobre el salario base que resulte aplicable para cada una de las situaciones contempladas en el artículo anterior, a razón de dos bienios del 5% cada uno y cinco quinquenios del 10% cada uno.

Artículo 11. *Plus de idiomas.*

Se pagarán 32,92 euros, en concepto de idiomas con independencia del número de lenguas que se hablen. Sólo será necesario el idioma inglés para el pago de este plus.

b) De cantidad de trabajo:

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

1) Una vez en firme los turnos de trabajo, se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que excedan del horario fijado en los mismos, no siendo compensables con la concesión de descanso durante cualquier otro día. El máximo de horas extraordinarias será de 10 (diez) al mes, para todo el personal afectado por este convenio.

2) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas realizadas por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

Dichas horas, serán de voluntaria aceptación por parte del trabajador, salvo los casos de fuerza mayor recogidos por la ley, teniendo que ser remuneradas y no compensadas por tiempo libre.

Artículo 13. *Lavado de coches.*

Se pagarán, 0,19 euros, por coche lavado, a cualquier trabajador del personal de talleres que realice el trabajo con independencia de su categoría. Además se les facilitarán guantes de protección para esta labor.

Artículo 14. *Entregas y recogidas.*

Las entregas y recogidas que se realicen fuera del horario de trabajo correspondiente al centro de trabajo del trabajador que las efectúe se abonarán a 16,48 euros cada una.

Las entregas, en todo caso, serán voluntarias por parte del trabajador.

Artículo 15. *Plus dominical y de festivos.*

a) Plus dominical: Los trabajadores cuyo turno de trabajo determine el que trabajen en domingo, percibirán por cada domingo trabajado un incremento del 40% (cuarenta por ciento) calculado sobre el salario día a precio normal, no pudiendo el trabajador efectuar este turno dos domingos seguidos, salvo supuesto de sustitución de trabajador enfermo; en este último caso, de producirse, el porcentaje será del 140%.

b) Plus de festivos: Aquellos trabajadores a los que por turno no corresponda trabajar un domingo, pero voluntariamente se pongan de acuerdo con la empresa para hacerlo, percibirán por cada domingo trabajado el 140% del salario día a precio normal. El mismo porcentaje se aplicará a los trabajadores que voluntariamente se pongan de acuerdo con la empresa para trabajar en días festivos, aplicando en su totalidad el artículo 37.1 y 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) De vencimiento periódico superior al mes

Artículo 16. *Pagas extraordinarias.*

A los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonarán tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciem-

bre, a razón de treinta días del salario contemplado en el artículo 9, más la antigüedad que corresponda. Estas pagas se abonarán no más tarde del quince del mes correspondiente.

- d) De complemento de puesto de trabajo:

#### Artículo 17. *Plus de operaciones.*

El personal de operaciones de las categorías de station manager (jefe de estación), rental rep. (administrativo de mostrador) y personal mecánico, percibirá un plus de operaciones de 16,50 euros, de cuantía en 12 pagas y sin repercusión en antigüedad.

Percepciones no salariales:

#### Artículo 18. *Plus de transporte.*

A los trabajadores que desempeñen su trabajo en los aeropuertos de las diferentes ciudades españolas y únicamente durante 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 los trabajadores en la actualidad, aún cuando se respetará el importe percibido a la firma del presente convenio si fuese superior. Aquellos trabajadores que al finalizar su jornada de trabajo no dispongan de un medio de transporte colectivo para desplazarse desde el aeropuerto hasta el punto más próximo en que exista aquel servicio serán reembolsados previa justificación del gasto que tal desplazamiento le origine.

#### Artículo 19. *Ayuda de comida.*

La empresa abonará en concepto de ayuda de comida las cantidades que se indican, en los supuestos siguientes:

- 3,30 euros, a los trabajadores de las oficinas centrales de Madrid y Las Mercedes.
- 3,30 euros, a los trabajadores con turno de trabajo de jornada continuada y cuyo horario abarque el período de tiempo comprendido entre las 13:00 y las 16:00 horas, o finalice a las 24:00 horas.
- 8,24 euros, al trabajador de operaciones que, como consecuencia de un servicio para la empresa, se vea obligado a realizar la comida en lugar y forma distintos a los habituales y siempre que el servicio determine el terminar su jornada de trabajo con más de dos horas de diferencia de la habitual.
- Las cantidades anteriormente señaladas se abonarán únicamente por día trabajado.

#### Artículo 20. *Dietas y plus de desplazamiento.*

Todos los trabajadores que por necesidad del servicio, sean desplazados de su lugar de residencia habitual de trabajo, a ciudades distintas, por más de dos días, incluidos los días de viaje o el fin de semana, recibirán un plus de 12,83 euros por día desplazado con independencia de los gastos de alojamiento, comida y transporte que se justificarán convenientemente. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedarán excluidos de este plus los vendedores y los auditores.

La empresa anticipará el importe aproximado de dietas y plus efectuándose al final del desplazamiento la liquidación correspondiente.

En el caso de traslado, éste no podrá ser superior a tres meses, salvo pacto en contrario.

Dadas las especiales características de los conductores de camiones de la empresa, a partir de la firma del presente convenio se les aplicarán las condiciones siguientes:

- Categoría profesional. Oficiales mecánicos de primera.
- Dietas:  
Media dieta nacional: 14,34 euros.  
Dieta completa nacional: 38,86 euros.  
Dieta completa extranjero: 48,55 euros.
- Kilometraje: Por kilómetro recorrido 0,04 euros/km.

### CAPÍTULO IV

#### Ordenación del tiempo de trabajo

#### Artículo 21. *Turnos de trabajo.*

En atención a la naturaleza de las actividades de la empresa, se estima necesaria la existencia de turnos de trabajo y en algunos casos que se mantengan las operaciones durante los siete días de la semana. Cuando la empresa se vea obligada a reajustar los turnos a sus necesidades, lo realizará con arreglo a las siguientes normas:

a) Calendario de turnos a negociar en cada centro de trabajo y supervisado por el comité de empresa o representante sindical de cada centro de trabajo.

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

c) En todas las actividades de la empresa se admitirá una flexibilidad de 15 minutos como máximo en la hora de entrada al trabajo, debiendo recuperarse los minutos de retraso en cada jornada laboral.

Como excepción a la regla general señalada, en operaciones la flexibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior será aplicable únicamente a los turnos de trabajo que no sean los de apertura de los mostradores, y siempre con obligación de tener cubierto el servicio por parte de los trabajadores.

d) Los turnos mensuales de cada centro de trabajo serán elaborados antes del día 25 del mes anterior, supervisados y firmados por la empresa y el comité de empresa, o delegados sindicales y expuestos en el tablón de anuncios.

#### Artículo 22. *Situaciones personales a tener en cuenta en el establecimiento de los turnos.*

En el momento de la negociación de los turnos, y por el orden que se indica, se tendrán en cuenta los siguientes puntos:

- Situación familiar, fundamentalmente número de personas bajo relación y dependencia familiar.
- Realización de estudios.
- Antigüedad.

#### Artículo 23. *Horario de aeropuertos.*

a) El horario de los aeropuertos finalizará a las 24:00 horas, con las excepciones señaladas en el párrafo siguiente.

b) Los días 24 y 31 de diciembre, el horario de aeropuertos finalizará a las 19:00 horas, con el compromiso por parte de los trabajadores de cumplimentar hasta las 21:00 horas de ambos días, las reservas que se hubieran producido con 48 horas de antelación, respecto del horario de cierre a las 19:00 horas antes indicado.

c) La cumplimentación de las reservas a que se refiere el párrafo anterior, se realizará por parte de un solo trabajador del último turno de cada uno de los días señalados, el cual en el espíritu del compromiso adquirido, no tendrá que permanecer necesariamente en el aeropuerto, sino que podrá ausentarse del mismo en tanto en cuanto quede comprometido con la prestación del servicio.

d) A los efectos de la correcta aplicación de los pactos de los párrafos b) y c), la finalización de la jornada los días 24 y 31 de diciembre, a las 19:00 horas, se realizará manteniendo la hora de entrada que el último turno de los referidos días tuviera señalada, y la prestación de los servicios referidos a la atención de las reservas en los términos previstos, se entenderá realizada por los trabajadores que la llevan a cabo en jornada ordinaria de trabajo.

#### Artículo 24. *Descansos.*

El período de descanso para la jornada continuada será de 30 minutos, computándose este período como de trabajo efectivo.

#### Artículo 25. *Vacaciones.*

- a) Cuantía:

El total de los trabajadores afectados por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de:

- Para el personal de operaciones un período anual de 35 días naturales de vacaciones.
- Para el personal de las oficinas centrales de Madrid 25 días laborales de vacaciones.

- b) Año de referencia:

Las vacaciones a que se hace referencia en este artículo son las correspondientes al año 2006.

- c) Forma de disfrute:

c.1) Los trabajadores tendrán la opción de decidir si las vacaciones se parten en dos períodos o se disfrutan continuadamente.

c.2) El cuadro correspondiente se elaborará por orden de antigüedad y de forma rotativa, es decir, el primero pasará al último, el segundo al primero y así sucesivamente, teniendo en cuenta que este sistema empezó a funcionar en 1.980.

c.3) El personal de operaciones que decida partir sus vacaciones deberá hacerlo en dos períodos de 19 y 16 días.



El período de 19 días, deberá necesariamente disfrutarse entre el 10 de junio y el 30 de septiembre.

Los 16 días restantes, deberán disfrutarse en los otros meses del año.

Para la confección del correspondiente cuadro vacacional, con audiencia del comité, se tendrá en cuenta la rotación partiendo de la situación actual.

d) bolsa de vacaciones: con el fin de incentivar la distribución del período de disfrute de las vacaciones en función de la actividad estacional del negocio, se establece una bolsa de vacaciones que se devengará siempre y cuando el momento de disfrute de la totalidad de las vacaciones se establezca fuera del período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. Para ello se establecerán los siguientes requisitos, asumiendo que se necesitará siempre el mutuo acuerdo:

- d.1) Voluntariedad del empleado.
- d.2) Discrecionalidad para la empresa.
- d.3) Selectivo para las oficinas situadas en zonas de alta actividad operativa.
- d.4) Importe de 300 euros brutos.

## CAPÍTULO V

### Licencias

#### Artículo 26. *Licencias retribuidas.*

El trabajador podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de 15 días naturales en el caso de matrimonio, extensibles a 5 días naturales más en el supuesto de trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año.
- b) Durante 7 días naturales en el caso de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

Este mismo derecho se extenderá para idénticos supuestos al trabajador que, sin estar unido a otra persona por matrimonio civil o eclesiástico, acredite una convivencia con la misma superior a seis meses.

- c) Durante 3 días naturales en caso de cambio de domicilio.

#### Artículo 27. *Licencias sin sueldo.*

a) Cualquier trabajador afectado por el convenio tendrá derecho a una licencia sin sueldo de un máximo de 30 días continuados, siempre que la misma se acuerde entre empresa y comité de empresa, y no pudiéndose denegar la misma cuando se cumplan los requisitos siguientes:

- 1) Que no vaya a utilizarse para actividades lucrativas o no, en otras empresas del sector.
- 2) Que el número de trabajadores en licencia sea como máximo de doce a nivel nacional, de los cuales cuatro serían en Madrid, condicionado a las oficinas de una persona solamente, que serían cubiertas por personal del resto de oficinas de Madrid.

Asimismo, los trabajadores afectados por el convenio podrán disponer de dos días de licencia sin sueldo al año, no acumulable a lo regulado en los tres puntos anteriores, siempre que la misma no motive producción de un gasto para la empresa superior al importe del salario que se deja de abonar al trabajador que disfruta la licencia, y que el número de trabajadores en dicha situación sea inferior al 10% de la plantilla en el distrito correspondiente.

- b) los trabajadores tendrán derecho a una licencia sin sueldo de un día por boda de hijo o hermano.
- c) excedencia por maternidad

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen ambos en Hertz de España, S.A. y generen este derecho, por el mismo sujeto causante y sólo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, que, en todo caso, deberá ser solicitado con un preaviso mínimo de quince días al inicio de su disfrute.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La reincorporación deberá solicitarse con un preaviso de diecisiete días naturales.

## CAPÍTULO VI

### Vacantes, período de prueba en ascensos, cambio puesto de trabajo y multas de tráfico

#### Artículo 28. *Vacantes.*

En el caso de producirse una vacante, la dirección de la empresa deberá proceder a comunicarlo por escrito al comité de empresa, indicando las condiciones exigidas para su cobertura.

#### Artículo 29. *Período de prueba en ascensos.*

En el caso de ascenso, el empleado debe superar un período de prueba de tres meses. A la finalización de este período se abonarán las diferencias salariales que dicho período comporte, entendiéndose que si el empleado no supera el mismo, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía, habiéndose satisfecho las diferencias salariales al cargo que desempeñó.

#### Artículo 30. *Cambio puesto trabajo.*

1) La empresa queda obligada a acoplar en otro puesto de trabajo adecuado a la categoría profesional del trabajador y respetándole su salario íntegro, al trabajador a quien se le retire el carné de conducir por tiempo no superior a un año, cuando la retirada se produzca en las circunstancias siguientes:

- a) Conducción de un vehículo de la empresa por orden y cuenta de ésta.
- b) Conducción de un vehículo ajeno a la empresa en recorridos de ida y/o vuelta al/del lugar de trabajo.
- c) Que la retirada no obedezca a un incumplimiento de la ley vigente del código de circulación, salvo en el supuesto de consumo de fármacos, si dicha ingestión fuera por prescripción facultativa.

2) Asimismo queda obligada la empresa a acoplar al trabajador en otro puesto de trabajo de acuerdo a su categoría profesional, respetándole íntegramente su salario, cuando conduciendo un vehículo ajeno a la empresa le sea retirado el carnet de conducir por tiempo no superior a 12 meses y con el límite de 3 ocasiones en toda la vida laboral del trabajador en aquella.

#### Artículo 31. *Multas de tráfico.*

En los supuestos en que la empresa reciba de las autoridades de tráfico notificación de denuncias referidas a vehículos conducidos por algún trabajador en el momento de la infracción denunciada, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Comunicación escrita de la denuncia, enviando una copia de la misma al trabajador acreditado como responsable de la infracción, para que efectúe pliego de descargos.
- b) Descuento del importe de la sanción, en la nómina del mes siguiente a la notificación de la confirmación de la multa, con los recargos que procedan, o en el finiquito si la solución final de los recursos interpuestos por el trabajador no se conoce en el momento de finalizar la relación laboral.

## CAPÍTULO VII

### Beneficios sociales

#### Artículo 32. *Estudios de inglés.*

En atención a la importancia que el inglés tiene en el desenvolvimiento de las actividades de la empresa, ésta se compromete a continuar facilitando el acceso al estudio del mismo, sufragando el coste en un 50%. Para la elección del centro en que se impartirán estos cursos, se tendrán en cuenta el informe del comité de empresa.

No obstante, la empresa llevará un control de asistencia a las clases contratadas y en el supuesto de que el absentismo por causas injustificadas sea superior al 20%, la empresa podrá deducir en la nómina la mencionada ayuda.

#### Artículo 33. *Compra y alquiler de vehículos.*

- a) Compra:

a.1) Los empleados de la empresa con una antigüedad superior a 1 año o sus cónyuges o hijos, podrán acceder a la compra de coches usados de la misma, con un máximo de un vehículo por año y familia, al precio de «book value» (valor de libros) incrementado en 100 \$ y entregando el coche en el mismo estado que a un mayorista, entendiéndose que el coche

será transferido a nombre del empleado o al de su cónyuge o al de su hijo. el número de vehículos vendidos tendrá un tope máximo de 40 unidades al año. Hertz solamente pondrá a disposición de sus empleados aquellos vehículos que les autoricen las condiciones de compra pactadas con cada fabricante por ejemplo vehículos comprados en condición de riesgo o vehículos comprados con pacto de recompra abierto del fabricante.

La petición será hecha por escrito directamente al departamento de RR.HH con copia al comité de empresa, obteniendo la información del precio del vehículo a través de un miembro de dicho comité de empresa, el vehículo se reservará durante una semana, aplicando la depreciación correspondiente hasta el día de la compra.

a.2) El trabajador que compra un vehículo usado, deberá justificar la realización de la transferencia al departamento de car control en el plazo de un mes desde la fecha de la compra.

a.3) La empresa se compromete a facilitar al comité de empresa mensualmente una relación de solicitudes de compra de vehículos por los empleados, así como las ventas realizadas a los mismos.

b) Alquiler:

Los afectados por el presente convenio, tendrán derecho a alquilar vehículos de la empresa dentro del territorio nacional, en las condiciones siguientes:

b.1) Con un 40% de descuento en las tarifas normales descontables.

b.2) Al precio de alquiler previsto en las tarifas de empleados que se encuentren vigentes, siempre que las reservas se notifiquen con 72 horas de antelación a su cumplimentación y quedando exceptuada la semana santa.

b.3) En las condiciones propias de cualquier tarifa que se esté aplicando por la empresa.

b.4) Todos los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un máximo de 12 días de alquiler de coches a un precio total de 1 euro por alquiler, todo incluido. dicho alquiler está sujeto a las siguientes condiciones:

El tipo de coche a alquilar estará dentro de los grupos b y c. Los grupos d y f en disponibilidad.

Se excluyen los períodos de Semana Santa, Navidad y estará sujeto a disponibilidad en el mes de agosto.

Sólo se podrá alquilar en oficinas corporativas de España.

En el precio arriba indicado está todo incluido a excepción del combustible y las multas si se produjesen.

El alquiler se realizará sin límite de tramos.

Se comunicará al departamento de personal y serán estos quienes tramiten la reserva.

El alquiler repercutirá sobre el IRPF de los trabajadores que se beneficien como retribución en especie (23 euros por día de alquiler) independientemente del grupo de coche que se alquile.

De la misma manera tendrán el mismo derecho a beneficiarse de estos alquileres el cónyuge e hijos del trabajador, exclusivamente pertenecientes a la unidad familiar de dicho trabajador (pudiéndose solicitar la acreditación en cualquier momento), siendo el titular del contrato, en todos los alquileres, el trabajador de la empresa.

b.5) En alquiler de furgonetas, con un 30% de descuento sobre las tarifas especiales y de kilometraje ilimitado, se aplicará única y exclusivamente durante el ámbito temporal del convenio, perdiendo automáticamente vigencia a la finalización del mismo.

b.6) El descuento que corresponda, se efectuará sobre el primer subtotal del contrato de alquiler, que comprende los conceptos de días, kilómetros o ambos. En el supuesto de acogerse a tarifas especiales nacionales, comisionables, el descuento aplicable será únicamente el importe de la comisión.

Artículo 34. *Baja por incapacidad temporal.*

En caso de enfermedad o accidente y durante la situación de incapacidad temporal, el trabajador continuará percibiendo el cien por cien del salario real.

Artículo 35. *Ayuda minusválidos.*

En concepto de ayuda por hijos, cónyuges o parejas de hecho, con minusvalía reconocida por los servicios oficiales de la seguridad social, se abonará al trabajador la cantidad de 200,91 euros mensuales, por cada uno de los casos de minusvalía existentes.

Artículo 36. *Seguros.*

a) De vida: la empresa extenderá el seguro de vida a todos los trabajadores con más de un año de antigüedad, garantizando una prestación de

anualidad y media de salario base, plus convenio y antigüedad, y no incluyendo ningún otro plus ni horas extraordinarias.

b) De accidente: la empresa extenderá el seguro por accidente a todos los trabajadores con más de un año de antigüedad, garantizando una prestación de anualidad y media de salario base, plus convenio y antigüedad, y no incluyendo ningún otro plus ni horas extraordinarias.

## CAPÍTULO VIII

### Disposiciones varias

Artículo 37. *Domiciliación bancaria y envío de la nómina.*

a) Domiciliación: Si la mayoría de los trabajadores de un centro de trabajo optan por este método de percepción salarial, cada uno de ellos deberá señalar la entidad bancaria en que desea se le efectúe el abono.

b) Envío de la nómina: La empresa se compromete a enviar la nómina cada mes con cuatro días de antelación respecto a la finalización del mismo. La empresa se hará cargo de los intereses de demora ocasionados por el retraso en el abono de la misma.

Artículo 38. *Jubilaciones anticipadas.*

Ambas partes, y de acuerdo a la Ley 14/2005, de 1 de julio, admiten que la edad ordinaria de jubilación es a los 65 años, no obstante, reconocen la legitimidad de los trabajadores a una jubilación anticipada a los 64 años siempre y cuando se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social, para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

a) La empresa se hará cargo de la parte de pensión correspondiente al coeficiente reductor hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años por el trabajador afectado.

b) Igualmente la empresa se compromete a la sustitución simultánea del trabajador jubilado.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y salud

Artículo 39. *Comité de seguridad y salud.*

El comité de seguridad y salud es un órgano representativo unitario de todos los trabajadores y de la empresa, sin carácter ejecutivo y vinculado al comité de empresa.

Dicho comité, que se integrará paritariamente por la representación de los trabajadores y de la empresa, se constituirá en los centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores. En los centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores, existirá un delegado de seguridad y salud que será elegido dentro de los delegados de personal.

Artículo 40. *Revisión médica.*

Todos los trabajadores pasarán anualmente una revisión médica en los institutos de seguridad y salud de las provincias respectivas.

Artículo 41. *Cambio de puesto de trabajo por embarazo.*

Cuando el trabajo que la mujer encinta realice pueda poner en peligro su embarazo, según prescripción del médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo, de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, procurando la empresa facilitárselo y quedándosele garantizada su vuelta al trabajo habitual, una vez que se produzca el alumbramiento.

Artículo 42. *Garajes y locales.*

Dado que algunos de los garajes y locales de la compañía no reúnen las condiciones básicas para el normal funcionamiento de las tareas encomendadas al personal que trabaja en los mismos, la empresa se compromete a subsanar todos los casos con las mejoras necesarias en un período de tres meses.

## CAPÍTULO X

### Derechos sindicales

Artículo 43. *Comité Intercentros.*

La empresa reconoce la existencia del comité intercentros compuesto por trece personas, como único órgano de representación unitaria de

todos los trabajadores. Las competencias de dicho comité serán las siguientes:

a) Denunciar, iniciar, negociar, concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la compañía, afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

b) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del empleo de la empresa. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

b.1) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

b.2) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

b.3) Planes de formación profesional de la empresa.

b.4) Implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.

b.5) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Cualquier otra competencia que les sea otorgada por la ley.

#### Artículo 44. *Horas sindicales.*

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo será de 40 (cuarenta) horas mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los delegados podrá ser acumulado en uno de ellos con un máximo de 80 horas mensuales.

#### Artículo 45. *Espacios tablón de anuncios y locales.*

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a utilizar espacios reservados en el tablón de anuncios para informar y comentar a sus compañeros asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical, así como derecho a disponer en cada centro de trabajo de un local que la empresa habilite para sus reuniones. Tendrán derecho a convocar asambleas en los locales que la empresa designe para ello, en cualquier momento, fuera de las horas de trabajo.

#### Artículo 46. *Reuniones de afiliados a centrales sindicales.*

Los trabajadores afiliados a centrales sindicales legalmente constituidas, podrán reunirse en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, procurando la empresa proporcionarles el lugar adecuado, y siempre que como indica el art. 8.1.b) de la ley orgánica de libertad sindical, no se perturbe la normal actividad. A tales efectos se conviene que tal perturbación se produce, cuando la reunión afecte a centros de trabajo cuya plantilla no supere los 20 trabajadores.

#### Artículo 47. *Cuota sindical y para gastos del comité intercentros.*

La empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todo trabajador que voluntariamente lo solicite.

#### Artículo 48. *Amonestaciones, sanciones y despidos.*

Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al comité de empresa.

## 1023

*RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral, dictado en el procedimiento de arbitraje seguido en el servicio interconfederal de mediación y arbitraje relativo al Pacto extraestatutario suscrito en 2001, en la empresa Globe Ground Ibérica, S. A.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 4 de diciembre de 2006, dictado por don Ricardo Escudero Rodríguez en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Pacto extraestatutario suscrito en 2001 en la empresa Globe Ground Ibérica, S. A., sobre existencia o no de deliberaciones para renegociar dicho acuerdo y para determinar si éste está o no vigente y proceden, en su caso, las progresiones salariales previstas en el mismo, y del

que han sido parte, de un lado, los designados por la Dirección de la empresa en su representación y la Delegada de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 93 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 22.1 del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

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

Madrid, 28 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### LAUDO ARBITRAL

En Madrid, a 4 de diciembre de 2006, Ricardo Escudero Rodríguez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito, el día 4 de octubre de dicho año, y a la solicitud de procedimiento de arbitraje presentada ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), número de expediente A/2/2006/I, de acuerdo con las previsiones enunciadas en los artículos 18 y siguientes del Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de enero de 2005, ha dictado el siguiente: Laudo Arbitral:

Conflicto promovido por la dirección de empresa Globe Ground Ibérica, S. A., representada por María Victoria Gómez Pérez de Zabalza, y la delegada de personal de los trabajadores de la misma, representados por Ester Monpeán Silva, en relación al Pacto extraestatutario suscrito en 2001 sobre existencia o no de deliberaciones para renegociar dicho acuerdo y para determinar si éste está o no vigente y proceden, en su caso, las progresiones salariales previstas en el mismo.

#### I. Antecedentes de hecho

Primero.—El 1 de enero de 2002 la representación de la empresa y la de los trabajadores suscribieron un denominado «Pacto extraestatutario entre Globe Ground Ibérica, S. A. y sus trabajadores» a fin de regular las relaciones laborales entre dicha empresa y los empleados incluidos en su ámbito de aplicación. Dicho Pacto tenía ámbito nacional, conforme a su art. 2, y su vigencia se extendía, según su art. 5, desde dicha fecha hasta 31 de diciembre de 2004.

Las condiciones salariales reguladas en dicho Pacto se especifican en su art. 25 a 28 y, por remisión, en su anexo II, sobre «Tabla salarial y descripción de funciones genéricas por grupos». Además, su anexo III detallaba las «Directrices y normativas para la aplicación de las tablas salariales y la progresión salarial de los empleados de Globe Ground Ibérica S. A.». Y, en particular, dentro de este último anexo, se establece que las llamadas progresiones salariales de un empleado «siempre serán lineales dentro del grupo de categoría profesional» y se llevarán a cabo, de un modo automático, en un período máximo de dos años, salvo que el trabajador se hiciese merecedor de una progresión con anterioridad por motivo de una evaluación positiva efectuada por la dirección de la empresa conforme a una serie de variables especificadas en el referido anexo.

En suma, tal progresión equivale, como regla general, a una subida automática cada dos años según las cuantías previstas en los ocho tramos de las tablas salariales y especificadas, para cada uno de los cinco grupos profesionales, en el anexo II del Pacto. En fin, el art. 5 del Pacto precisa que se han de revisar «todos los conceptos económicos en el IPC de cada año de vigencia» del mismo.

Segundo.—La actual representación de los trabajadores sostiene que, en los meses precedentes a la expiración del Pacto, es decir, antes de finales de 2004, y en los primeros de 2005 existieron deliberaciones tendientes a la eventual renegociación del contenido del mismo que se paralizaron por los cambios accionariales que comenzaban a presagiarse y que se materializaron dos meses más tarde. Tales deliberaciones, según tal versión, fueron llevadas a cabo entre la representación de la dirección de la empresa, en aquél momento ostentada por G. Vacas y J. Rivas, y la representación de los trabajadores, en concreto por A. Peláez, que entonces era delegado de personal en el centro de trabajo de Málaga. Ahora bien, tales deliberaciones son negadas, de forma categórica, por la actual dirección de la empresa.

Tercero.—A mediados de 2005, se producen importantes cambios en la titularidad de las acciones de la empresa, que estuvieron en la base de