



Resolución de 25 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hertz de España, SL.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Hertz de España, S.L. (Código de convenio número 90002482011982), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2010, 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, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo 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, 25 de febrero de 2011.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HERTZ DE ESPAÑA, S.L. 2010

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la empresa Hertz de España, S.L. 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/as en plantilla, incluidos dentro de las categorías expresamente señaladas en el art. 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/a o trabajadores/as afectados les serán aplicables 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 2010 y terminando el 31 de diciembre de 2010. Tres meses antes de la fecha de terminación, se denunciará el mismo comenzando la negociación de uno nuevo lo más tardar el 31 de octubre de 2010.

El contenido de este artículo se contempla como una excepción, acordándose por ambas partes que el presente ámbito temporal no podrá determinar futuros ámbitos de vigencia temporales, quedando a la negociación de las mismas.

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 promulguen 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.

Esta comisión realizará un seguimiento de la evolución y aplicación de los acuerdos del plan de igualdad. Asimismo será informada de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el comité mixto de seguridad y salud y por la comisión paritaria de igualdad.

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 2010, será la resultante de aplicar un incremento del 2.0 % en todas las categorías de convenio (a excepción este año de las aplicables a la categoría de Of. 3.^a adm. advantage), 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:

Convenio 2010

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
Jefe adm. 2. ^a	1.522,10	380,53	1.902,63
Of. adm. 1. ^a	1.283,50	320,88	1.604,38
Of. adm. 2. ^a	1.257,68	314,42	1.572,10
Of. adm. 2. ^a entrada	880,38	220,10	1.100,48
Of. 3. ^a adm. advantage	800,00	200,00	1.000,00
Aux. admtvo	1.148,21	287,05	1.435,26
Aux. admtvo. 6 meses	918,57	229,64	1.148,21
Aux. admtvo. entrada	803,78	200,94	1.004,72
Jefe taller	1.522,10	380,53	1.902,63
Mecánico 1. ^a	1.283,50	320,88	1.604,38
Mecánico 2. ^a	1.257,68	314,42	1.572,10
Mecánico 3. ^a	1.156,61	289,15	1.445,76
Mecánico 3. ^a 6 meses	925,30	231,32	1.156,62
Mecánico 3. ^a entrada	809,62	202,40	1.012,02
Botones	801,97	200,49	1.002,46

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.



Las personas contratadas 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/a 2ª, que pasará automáticamente del de entrada al de oficial administrativo/a 2ª, al cabo de los 24 meses, esta extensión se aplicará excepcionalmente durante este periodo y no se consolidará en futuros convenios recuperándose la redacción original del convenio 2007-2008 (12 meses).

Este periodo de 24 meses se aplicará únicamente a cualquier nuevo empleado/a que se incorpore a la compañía antes del 31 de diciembre de 2010.

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) El personal contratado en prácticas, tendrá 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) Quienes sean contratados/as 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 35,86 euros en concepto de idiomas con independencia del número de lenguas que se hablen. Solo 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/a, 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 0,21 euros por coche lavado al 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 personal que las efectúe, se abonarán a 17,95 euros cada una.

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

Artículo 15. Plus dominical y de festivos.

a) Plus dominical.-el personal 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/a efectuar este turno dos domingos seguidos, salvo supuesto de sustitución de trabajador/a enfermo/a. en este último caso, de producirse, el porcentaje será del 140%.

b) Plus de festivos.-El personal al que por turno no corresponda trabajar un domingo, pero voluntariamente se ponga de acuerdo con la empresa para hacerlo, percibirá por cada domingo trabajado el 140% del salario día a precio normal. el mismo porcentaje se aplicará a quienes 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.

Al personal afectado por el presente convenio se le abonará tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre, a razón de treinta días del salario contemplado en el art. 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/a de estación), rental rep. (administrativo/a de mostrador) y personal mecánico, percibirá un plus de operaciones de 17,98 euros, de cuantía en 12 pagas y sin repercusión en antigüedad.

Percepciones no salariales.

Artículo 18. Plus de transporte.

A quienes 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 viniera percibiendo el personal en la actualidad, aún cuando se respetará el importe percibido a la firma del presente convenio si fuese superior. Aquellos trabajadores/as 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:

- a) 3,60 euros al personal de las oficinas centrales de Madrid y las mercedes.
- b) 3,60 euros a la plantilla 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.
- c) 8,98 euros al personal 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 la finalización de su jornada de trabajo con más de dos horas de diferencia de la habitual.



d) Las cantidades anteriormente señaladas se abonarán únicamente por día trabajado.

Artículo 20. Dietas y plus de desplazamiento.

Quienes 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 13,97 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 el personal del departamento de ventas y de auditoría.

La empresa anticipará el importe aproximado de dietas y pluses 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/as de camiones de la empresa, a partir de la firma del presente convenio se les aplicarán las condiciones siguientes:

a) Categoría profesional.-Oficiales/as mecánicos de primera.

b) Dietas: Año 2010.

Media dieta nacional: 15,63 euros.

Dieta completa nacional: 42,34 euros.

Dieta completa extranjero: 52,90 euros.

c) 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/as 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/as trabajadores/as.

d) Los turnos mensuales de cada centro de trabajo serán elaborados antes del día 25 del mes anterior, supervisado y firmado por la empresa y el comité de empresa, o delegados/as 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:

a) Situación familiar, fundamentalmente, número de personas bajo relación y dependencia familiar.

b) Realización de estudios.

c) 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 del personal 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/a 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/as trabajadores/as 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 periodo como de trabajo efectivo.

Artículo 25. Vacaciones.

a) Cuantía.-La plantilla afectada por el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar de:

1. para el personal de operaciones un período anual de 35 días naturales de vacaciones.
2. para el personal de las oficinas centrales de Madrid 25 días laborables de vacaciones.

b) Años de referencia.-Las vacaciones a que se hace referencia en este artículo son las correspondientes al período anual correspondiente al año 2010.

c) Forma de disfrute.

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

c.2) El cuadro correspondiente se elaborará por orden de antigüedad y de forma rotativa, es decir, el primero pasaría al último, el segundo al primero y así sucesivamente, teniendo en cuenta que este sistema empezó a funcionar en 1980.

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 periodo 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 periodo 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/a.
- 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.

Una vez iniciado el período de vacaciones que coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Capítulo V. Licencias.

Artículo 26. Licencias retribuidas.

El personal 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 personal de plantilla 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. Esto es independiente del permiso de paternidad recogido en el artículo 27.d.4) de este convenio.

Estos mismos derechos se extenderán para idénticos supuestos al trabajador/a 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.
- d) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.





La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

f) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Asimismo deberá preavisar con quince días antes del disfrute del permiso de lactancia o la reducción de jornada.

g) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 27. Licencias sin sueldo y suspensión de contrato.



a) Cualquier trabajador/a afectado/a 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 en otras empresas del sector, sean o no lucrativas.
2. Que el número de trabajadores/as 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/as trabajadores/as afectados/as por el convenio podrán disponer de dos días de licencia sin sueldo al año, no acumulables 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 a quien disfruta la licencia, y que el número de personas en dicha situación sea inferior al 10% de la plantilla en el distrito correspondiente.

b) Los trabajadores/as tendrán derecho a una licencia sin sueldo de un día por boda de hijo/a o hermano/a.

c) Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente,





enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En todo caso, la excedencia deberá ser solicitada con un preaviso mínimo de quince días al inicio de su disfrute.

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

d) Suspensión de contrato (con reserva de puesto de trabajo).

Se considerarán casos de suspensión de contrato:

1) Maternidad, adopción o acogimiento.-En el supuesto de parto, la suspensión



tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de la prestación de paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien





a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2) Riesgo durante la lactancia y riesgo durante el embarazo.-En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

3) Víctima de violencia de género.-El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.



4) Paternidad-En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario con 7 días de antelación su decisión del disfrute del permiso.

Capítulo VI. Vacantes, periodo de prueba en ascensos, cambio puesto de trabajo y multas de tráfico.

Artículo 28. Contratación, vacantes y ascensos.

Contratación.-En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate siempre que se trate de procesos a posiciones reguladas en el presente convenio.

Vacantes.-En todos aquellos casos en los que se produzca una vacante respecto a aquellos puestos regulados en el ámbito del presente convenio, y que el implique una promoción o mejora de las condiciones existentes, la dirección de la empresa publicará internamente la vacante y se enviará copia al comité de empresa, incluyendo en dicha información el perfil del puesto de manera que exista una base objetiva sobre la que evaluar a los distintos candidatos y argumentar la decisión final adoptada por la empresa.



Ascensos.-En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser ascendidas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate siempre que se refiera a procesos de ascensos relativos a posiciones incluidas en el ámbito del presente convenio.

Artículo 29. Periodo de prueba en ascensos.

En el caso de ascenso, el empleado/a 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 reubicar en otro puesto de trabajo adecuado a la categoría profesional del trabajador/a y respetándole su salario íntegro, al trabajador/a a quien se le retire el carnet 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 reubicar al trabajador/a en otro puesto de trabajo de acuerdo a su categoría profesional, respetando 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/a en aquella.

3. Movilidad geográfica en supuesto de violencia de género.-La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.



En caso de no existir vacantes de la categoría o equivalente en el momento de la solicitud, la empresa pondrá el máximo esfuerzo e interés en buscar con la trabajadora alternativas que, si bien no resuelvan la situación definitivamente al no existir dicha vacante, mejoren su situación hasta ese momento.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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/a 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/a acreditado/a 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/la trabajador/a 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) El personal de la empresa con una antigüedad superior a 1 año o sus



cónyuges/parejas de hecho o hijos/as, podrá 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/a o al de su cónyuge, pareja de hecho o al de su hijo/a. El número de vehículos vendidos tendrá un tope máximo de 40 unidades al año. Hertz solamente pondrá a disposición de sus empleados/as 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/a 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/as, así como las ventas realizadas a los mismos.

b) Alquiler.-El personal afectado por el presente convenio tendrá 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) Todo el personal con un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un máximo de 15 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). También se podrá acceder al resto de la flota sujeto a disponibilidad, excepto los grupos denominados Fun y Prestige.



Se podrá alquilar furgonetas hasta un máximo de 2 días, ya sea en alquiler independiente, o dentro de un período de alquiler mayor (que requiera cambio de vehículo). Dicho alquiler se condicionará a la disponibilidad de furgonetas y fuera de período de fin de semana, festivos, y períodos recogidos en el punto siguiente.

Se excluyen los periodos 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 Recursos Humanos de España y serán éstos 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/pareja de hecho e hijos/as 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/a de la empresa.

b.5) en el alquiler de furgonetas por un periodo superior a dos días, se aplicará la mejor tarifa vigente.

Los puntos b.4) y b.5) se acuerdan exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2012, acabado este periodo, este artículo retomará la redacción original del convenio colectivo 2007-2008.

Artículo 34. Baja por incapacidad temporal.

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

Artículo 35. Ayuda minusválidos.

En concepto de ayuda por hijos/as, cónyuges o parejas de hecho, con minusvalía reconocida por los servicios oficiales de la seguridad social, se abonará al trabajador/a la cantidad de 218,89 mensuales, por cada uno de los casos de minusvalía existentes.

Artículo 36. Seguros.

a) De vida.-La empresa extenderá el seguro de vida a todo el personal 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/as 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/as 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/as a una jubilación anticipada a los 64 años siempre y cuando se garantice que el trabajador/a afectado/a tenga cubierto el periodo 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/a afectado/a.

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

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/as y de la empresa, sin carácter ejecutivo y vinculado al comité de empresa.

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

Artículo 40. Revisión médica.

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

Artículo 41. Cambio de puesto de trabajo o de turno 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 o turno, 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/as los/as trabajadores/as. Las competencias de dicho comité serán las siguientes:

a) Denunciar, iniciar, negociar, concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados/as, como el único órgano representativo de los trabajadores/as 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/as a utilizar en las funciones propias de su cargo, será de 40 (cuarenta) horas mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los delegados/as 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/as trabajadores/as tienen derecho a utilizar espacios reservados en el tablón de anuncios para informar y comentar a sus compañeros/as 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/as afiliados/as 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/as 20 trabajadores/as.

Artículo 47. Cuota sindical y para gastos del Comité Intercentros.



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

Artículo 48. Amonestaciones, sanciones y despidos.

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

Capítulo XI. Medidas plan igualdad.

Artículo 49. Comisión Paritaria de Igualdad.

Considerada por ambas representaciones una materia sensible e importante, la comisión negociadora del convenio, en aras del progreso de su aplicación a la siguiente negociación colectiva, decide la creación de una Comisión Paritaria de Igualdad formada por:

Parte de la empresa:

D. Tomás Pereda, Director de Recursos Humanos.

D. Manuel García, responsable de Relaciones Laborales y Administración de Personal.

D.ª Cristina Martín, responsable de Desarrollo.

D. Antonio Fernández, responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Parte de los trabajadores:

D. Jesús Germán, Presidente del Comité Intercentros.

D. Juan Antonio Diéguez, Secretario del Comité Intercentros.

D.ª Silvia Verde, Delegada de Personal.

D.ª M.ª Prado Vázquez, Delegada de Personal.

Y aquellos asesores legales que cada representación considere oportuno en cada momento.

Esta comisión garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se compromete a velar para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, poniendo especial atención en el cumplimiento de estos principios en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y ambiente laboral.



Ambas partes se comprometen a mantener reuniones periódicas con los objetivos de analizar la situación actual en cuanto a la distribución de sexos por puestos de trabajo y garantizar en la empresa la inexistencia de cualquier tipo de discriminación por razón de género, edad, raza, religión o cualquier otra de índole personal. Cualquiera de las representaciones podrá convocar a la otra con antelación de 15 días a la fecha propuesta, salvo situaciones excepcionales.

Artículo 50. Acoso y discriminación, definiciones, protocolo de actuación.

1. Acoso sexual y por razón de sexo.-Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Constituye discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. Acoso moral/laboral.-Se considera acoso moral toda conducta gestual, verbal,



comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros/ as o inferiores jerárquicas, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Se considerarán constitutivas de acoso moral las siguientes conductas:

Las críticas continuas exageradas o injustas,

La atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias del trabajador/a.

La impartición sistemática de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

El aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros/as.

Los atentados contra la dignidad personal (comentarios frecuentes desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).

La violencia verbal, gestual o física.

Cualquier persona que se vea afectado por cualquiera de estos dos supuestos, podrá dirigirse de forma totalmente confidencial y voluntaria, bien al teléfono n.º 915097391 que será una línea directa y personal con el director de recursos humanos, o bien a través de la cuenta de correo electrónico del comité intercentros donde se podrá recibir asesoramiento legal: comiteintercentros@hertz.com.

La denuncia comportará el inicio inmediato de un expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, por lo que se articularán las medidas oportunas.

Se comunicará inmediatamente a la representación de los trabajadores/as la situación planteada, si lo solicita la persona afectada.

Cualquiera de las dos partes que integran la comisión paritaria podrán convocarla para tratar en la misma cualquier denuncia presentada con el fin de solventar el problema dentro de la propia comisión paritaria y tratarlo con el respeto y la máxima discreción y confidencialidad dentro del mismo.

Dentro de las actuaciones a realizar, se deberá dar audiencia a todos los intervinientes, practicándose todas las diligencias que conduzcan a la elucidación





de los hechos. Durante este proceso, todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Anexo I

Disposición adicional primera

Convenio colectivo de Hertz de España, S.L.

1. Introducción

Hertz de España no es ajena a la situación de crisis que se está viviendo a nivel mundial.

De hecho, la caída de la demanda y la escasa rentabilidad y márgenes de las operaciones de la compañía, han provocado una situación de pérdidas en su cuenta de resultados que preocupa tanto a la dirección de la compañía como a los representantes de los trabajadores.

De esta manera, con objeto de impulsar la actividad de la compañía se ha creado una nueva marca dentro de Hertz, en concreto la marca advantage.

Con la introducción de esta marca, se dará respuesta a la creciente demanda existente en los alquileres de coches «low cost», que si bien no es el nicho de mercado propiamente dicho de Hertz, sí supone una oportunidad de negocio que no se puede desaprovechar en el momento actual en el que la competencia del resto de operadores es cada vez es más feroz.

Mediante el lanzamiento de esta nueva marca se pretenden alcanzar los siguientes objetivos:

Dar respuesta a la demanda del mercado en el sector de negocio de «low cost».

Reforzar y potenciar el posicionamiento de Hertz como marca «premium», tanto por la calidad del servicio a sus clientes como por el nivel y diversidad de su flota.

Contribuir a eliminar las pérdidas de la compañía y volver a la senda de los beneficios.

Asegurar en la medida de lo posible la viabilidad futura de la compañía en su conjunto.

Potenciar una imagen más atractiva de la compañía en el mercado internacional y así incentivar y aumentar las inversiones extranjeras.

Contribuir en la consolidación de la estabilidad en el empleo actual de Hertz de



España S.L., de manera que no sea necesario tomar medidas traumáticas ante la situación de crisis.

Para la puesta en marcha de la marca advantage, la compañía va a realizar importantes inversiones en flota y demás recursos materiales para llevar a cabo la operación.

Asimismo, va a proceder a la contratación de un número relevante de nuevas trabajadoras y trabajadores, contribuyendo de esta manera a la creación de empleo estable y de calidad en estos tiempos difíciles.

Por último indicar que el sostenimiento de la nueva marca, depende en gran medida de la adecuación de los costes a los márgenes reducidos y bajos precios que esta línea de negocio lleva aparejados.

2. Agente advantage

Los trabajadores que se incorporen a la compañía para prestar servicios en la nueva marca advantage, se adscribirán a la categoría de nueva creación «oficial 3ª administrativo advantage».

Dicha categoría tiene su propia identidad distinta y diferenciada del resto de categorías del convenio colectivo ya que:

Los procesos y tareas a llevar a cabo en esta marca advantage son menos complejos y laboriosos que los procesos de alquiler ordinarios de Hertz.

En consecuencia, las aptitudes, destrezas y experiencia necesarias para llevar a cabo los trabajos de esta categoría son menores que en el resto de categorías del convenio de Hertz.

Las condiciones laborales especiales de esta categoría de «Oficial 3.ª administrativo advantage» son las siguientes:

Salario: El salario bruto anual por todos los conceptos incluidos en el convenio colectivo, sean por cantidad o calidad del trabajo, sea entre otros en concepto de plus de idiomas, antigüedad, plus domingos y festivos, plus de operaciones, plus de transporte, plus de nocturnidad, ayuda a comida, dietas y plus de desplazamiento, será de 15.000 euros brutos anuales.

Dicha cuantía incluye cualesquiera percepciones a las que pudiera tener derecho el «Oficial 3.ª administrativo advantage».

Jornada: 40 horas semanales de lunes a domingo, que se distribuirán de forma irregular según las necesidades del servicio, respetando los límites, procedimientos y descansos legales establecidos en la ley.



Vacaciones: 30 días naturales de los que el 75% se deberán disfrutar en temporada baja (desde el 1 de noviembre hasta el 31 de marzo, excluyendo navidades, dos últimas semanas de diciembre y semana santa, en su caso).

Gastos de viaje: La política de gastos de viaje se basará en el reembolso de los gastos reales en que incurran los empleados «Oficial 3.ª administrativo advantage» en la prestación de sus servicios.

Vacantes en Hertz: Los empleados «Oficial 3.ª administrativo advantage» tendrán preferencia para la cobertura de vacantes en la plantilla adscrita al negocio ordinario de alquiler de Hertz cuando estas vacantes no sean cubiertas por trabajadores de Hertz (entendiendo por negocio ordinario el alquiler de coches que no corresponde a la marca advantage), manteniendo la fecha de antigüedad inicial en la compañía.

Compra y alquiler de vehículos: Se mantiene la aplicación de las condiciones establecidas en el artículo 33 del convenio colectivo de Hertz para la compra y alquiler de vehículos por parte de los trabajadores, considerándose a estos efectos tanto la flota de advantage como la de Hertz.

Categoría: El Oficial 3.ª administrativo advantage mantendrá esta categoría, sin que le sea de aplicación la promoción por el mero transcurso del tiempo.

