que valorar, y se espera de todo el personal que sea consciente de la importancia de está tarea y del respeto debido a todos sus compañeros, así como el derecho a la intimidad del que todos debemos poder disfrutar.

Una vez que los Delegados finalizan la valoración, harán entrega, al Gerente de Cuenta, de la hoja de valoración firmada, y le explicarán en que han basado sus criterios, y si el Gerente y el Responsable de Proyecto consideran bien realizada la valoración, ambos firmarán la hoja y se entregará a Dirección. Si el Gerente de Cuenta y/o el Responsable de Proyectos no están de acuerdo con la valoración, se realizará una nueva valoración, en la que se intentará llegar a un consenso; en cuyo caso firmarán los tres, pero si no se logra un acuerdo, el Gerente de Cuenta será únicamente el responsable de esa valoración.

Excepcionalmente pueden existir propuestas de promoción con salto de categoría o subcategoría a otra superior según la carrera profesional establecida. Es una propuesta que debe realizar el Gerente de Cuenta y que debe estar motivada en el trabajo previo realizado, la preparación profesional, el bagaje laboral y en una apreciación motivada por el Gerente de Cuenta, que considere que esta persona por las condiciones que reúne debería estar en una categoría superior. Estas propuestas se deben poner en conocimiento del departamento de RRHH y de la Dirección, que será quien tenga la decisión final en estos casos.

Personal externo: En los casos del Personal externo, van a ser los Gerentes de Cuenta los encargados de la valoración, y podrán delegar en la persona que consideren oportuna, o podrán hacerlo a través de conversaciones con el cliente, o por cualquier procedimiento que consideren oportuno para la consecución de una valoración lo más objetiva posible. Si alguna persona externa considera que esta causa, impide su desarrollo profesional deberá ponerlo en conocimiento del Gerente de Cuenta, para que previo acuerdo con la Dirección y siempre que resulte posible, por las circunstancias del mercado y por la política de la propia empresa, se proceda a trasladarle a oficina, pero en ningún caso esta decisión puede ser tomada por el trabajador sin que haya sido aprobada por la Dirección.

Promoción.—Los Gerentes de Cuenta deben presentar las valoraciones con propuesta de promoción a la Dirección, que será quien en última instancia aceptará la promoción o la no promoción (1).

Una vez finalizado este trámite toda la documentación se entregará a RRHH para su posterior archivado.

Revisiones.–Se harán efectivas las promociones de categoría/subcategoría, una vez aprobadas por Dirección, quedando a disposición del personal la revisión de su hoja de valoración.

La revisión se deberá realizar siempre con el Gerente de Cuenta o persona delegada, o con personal del departamento de Recursos Humanos. Si el personal valorado no está de acuerdo con la valoración, deberá imprimir una hoja de valoración de la Intranet y autovalorarse, concertando una entrevista con su Gerente de Cuenta, para comparar la valoración de las competencias y debatir el tema.

(1) La Dirección de la empresa promocionará atendiendo a criterios de necesidad de personal, siempre y cuando la situación del mercado y de la propia empresa lo permitan, buscando como fin fundamental la estabilidad y el sostenimiento de la empresa, que en definitiva resulta en interés primordial de todos.

19456 *RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2002, 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, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Hertz de España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002482), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2002, 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 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, 23 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HERTZ DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

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, Sociedad Anónima», 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 segunda 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 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 2002 y terminando el 31 de diciembre de 2002. 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 2002.

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, obliga 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 2002 será el resultante de aplicar un incremento del 2,9 por 100 en todas las categorías, con reparto porcentual y distribución de la cantidad resultante en un 80 por 100 para el salario base y en un 20 por 100 para el plus Convenio, es la que a continuación se indica:

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
Jefe Administrativo de segunda	1.196,00	299,00	1.495,00
Oficial Administrativo de primera	1.008,52	252,13	1.260,65
Oficial Administrativo de segunda	988,23	247,06	1.235,29
Oficial Administrativo de segunda de seis meses.	790,60	197,65	988,24
Oficial Administrativo de segunda de entrada	691,77	172,94	864,71
Auxiliar Administrativo	902,22	225,56	1.127,78
Auxiliar Administrativo de seis meses.	721,78	180,44	902,22
Auxiliar Administrativo de entrada	631,57	157,89	789,46
Jefe de taller	1.196,00	299,00	1.495,00
Oficial Mecánico de primera	1.008,52	252,13	1.260,65
Oficial Mecánico de segunda	988,23	247,06	1.235,29
Oficial Mecánico de tercera	908,81	227,21	1.136,02
Oficial Mecánico de tercera, seis meses	727,05	181,77	908,82
Oficial Mecánico de tercera, entrada	636,17	159,04	795,22
Botones	630,15	157,54	787,70

En la tabla salarial expresada, quedan recogidas las nuevas categorías profesionales de Oficial Administrativo de segunda, de seis meses, Oficial Administrativo de segunda, de entrada, Auxiliar Administrativo de seis meses, Auxiliar Administrativo de entrada, Oficial Mecánico de tercera, de seis meses, y Oficial Mecánico de tercera, de entrada.

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 seis 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.

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 octubre de 1987.

9.2 a) Los trabajadores contratados en prácticas tendrán un salario del 80 por 100 y del 95 por 100 de las tablas salariales recogidas en el 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 por 100, y 100 por 100 de las tablas a que se acaba de hacer referencia en el párrafo a) anterior, el primero 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 por 100 cada uno y cinco quinquenios del 10 por 100 cada uno.

Artículo 11. *Plus de idiomas.*

Se pagarán 28,18 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 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 0,15 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 14,11 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 por 100 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 por 100.

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 por 100 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 un festivo.

C) De vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 16. *Pagas extraordinarias.*

a) A los trabajadores afectados por el presente Convenio, se les abonarán tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre, 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 15 del mes correspondiente.

b) Los trabajadores que en el momento de la firma de este Convenio o durante su vigencia se encuentren o tengan que prestar su servicio militar, voluntario u obligatorio percibirán las tres pagas extraordinarias previstas en el apartado anterior.

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. (Adm. de mostrador) y personal mecánico, percibirá un plus de operaciones de 14,12 euros, de cuantía en doce 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, aun 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:

a) 2,83 euros a los trabajadores de las oficinas centrales de Madrid y Las Mercedes.

b) 2,83 euros a los trabajadores con turno de trabajo de jornada continuada y cuyo horario abarque el período de tiempo comprendido entre las trece y las dieciséis horas, o finalice a las veinticuatro horas.

c) 7,05 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.

d) 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 10,99 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:

a) Categoría profesional: Oficiales Mecánicos de primera.

b) Dietas:

Media dieta nacional: 12,28 euros.
Dieta completa nacional: 33,26 euros.
Dieta completa extranjero: 41,56 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 con dos semanas de antelación.

c) En todas las actividades de la empresa, se admitirá una flexibilidad de quince 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:

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 veinticuatro horas, con las excepciones señaladas en el párrafo siguiente.

b) Los días 24 y 31 de diciembre el horario de aeropuertos finalizará a las diecinueve horas, con el compromiso por parte de los trabajadores de cumplimentar hasta las veintiuna horas de ambos días las reservas que se hubieran producido con cuarenta y ocho horas de antelación, respecto del horario de cierre a las diecinueve 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 diecinueve 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 treinta 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 un período anual de treinta y cinco días naturales de vacaciones, en el que quedan absorbidos los días adicionales concedidos en anteriores Convenios por el concepto de antigüedad y los días de fiestas nacionales o locales que antes no se tenían en cuenta a efectos del cómputo de días de vacaciones previstos y que ahora quedan ya incluidos en los treinta y cinco días pactados.

b) Año de referencia: Las vacaciones a que se hace referencia en este artículo son las correspondientes al año 2002.

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) Los empleados de los departamentos de contabilidad y cuentas a cobrar de la oficina central de Madrid, disfrutarán de sus vacaciones en los meses comprendidos entre el 15 de mayo y el 15 de octubre, con una media de cuatro personas por mes o dos por quincena.

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. Para aplicar el sistema, deberán tomarse los departamentos independientemente y el máximo de personas en vacaciones en cada uno de ellos al mismo tiempo será de dos.

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

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

Los dieciséis 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.

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 quince días naturales en el caso de matrimonio, extensibles a cinco días naturales más en el supuesto de trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año.

b) Durante siete 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 tres 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 treinta 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 de plaza España, aeropuerto o Doctor Fleming.

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 por 100 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, 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 de puesto de 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 la ingestión de bebidas alcohólicas o al consumo de drogas, salvo, en este último caso, si 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 carné de conducir por tiempo no superior a doce meses y con el límite de tres ocasiones en toda la vida laboral del trabajador en aquélla.

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 por 100. Para la elección del centro en que se impartirán estos cursos, se tendrá 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 por 100, 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 podrán acceder a la compra de coches usados de la misma, con un máximo de un vehículo por año cuando la empresa decida la venta de los mismos, al precio de venta al detalle, con un 30 por 100 de descuento 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.

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 por 100 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 setenta y dos 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) En alquiler de furgonetas con un 30 por 100 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.5) 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 100 por 100 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 171,98 euros mensuales por cada uno de los casos de minusvalía existentes, y con un límite en todo caso de 1.162,67 euros mensuales por todo el colectivo afectado.

Las ayudas se abonarán por orden de solicitud hasta que se alcance el límite anteriormente dicho.

Artículo 36. *Seguro 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.

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.*

Siguiendo las orientaciones al respecto, dadas tanto por el Gobierno, como patronal y centrales sindicales, en aras a un mayor empleo nacional, ambas partes acuerdan anticipar la edad de jubilación de los trabajadores afectados por este Convenio, a los sesenta y cuatro años, en las condiciones siguientes:

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 efectuar la cobertura de las plazas vacantes por el citado motivo, dentro de los seis meses siguientes a producirse aquéllas y en el centro de trabajo en que lo considere preciso.

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 trabajan 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:

b1) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquélla.

b2) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

b3) Planes de formación profesional de la empresa.

b4) Implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.

b5) 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 cuarenta horas mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los delegados podrá ser acumulado en uno de ellos con un máximo de ochenta 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 artículo 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 lo solicite.

Asimismo, deducirá en la nómina de cada trabajador que en el plazo de los quince días siguientes a la firma del Convenio no haya expresado su voluntad contraria a la empresa con copia al Comité Intercentros, la cantidad de 3,01 euros por 15 pagas, para atender a los gastos de financiación del Comité Intercentros.

Artículo 48. *Amonestaciones, sanciones y despidos.*

Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al Comité de Empresa.

Cláusula adicional primera.

La empresa ofrece la posibilidad de alquilar por un período no superior a diez días, dividido, como máximo en dos tramos, cualquier coche de las categorías A, B y C y en disponibilidad el grupo F a un precio de 12,00 euros diarias, de la misma forma que se aplica, en la actualidad, la tarifa de empleados. Todas las reservas deberán ser tramitadas y aprobadas por el departamento de personal

Dichos alquileres podrán ser únicamente utilizados por el personal de la empresa o sus cónyuges y siempre cumpliendo las normas de la empresa en cuanto al alquiler de coches se refiere, quedando excluidos los períodos de Semana Santa, Navidad y sujetos a disponibilidad en el mes de agosto. Los citados alquileres únicamente podrán ser realizados en oficinas corporativas de España.

19457 *ORDEN TAS/2467/2002, de 10 de septiembre, por la que registra la «Fundación Anaed», como de asistencia social, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la «Fundación Anaed».

Vista la escritura de constitución de la «Fundación Anaed», instituida en Valmojado (Toledo).

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, don Juan Carlos Caballería Gómez, el 31 de mayo de 2002, con el número 1.430 de su protocolo, por don Valentín Castellano Muñoz y doña Rosa Bella Pages Lluyot.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 6.100 euros, cantidad que ha sido aportada por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Valentín Castellano Muñoz.

Vicepresidente: Doña Rosa Bella Pages Lluyot.

Secretario-Administrador: Don Juan Alfonso Herrero Castellano.

Vocales: Don Antonio Damián Pages Lluyot, don Santiago Ávila Hernández, doña María Amparo Poza Ballestero, don Víctor López Rojo y don Julio Batanero Alcorlo.

Asimismo, se confiere poder general a favor del Presidente de la Fundación, don Valentín Castellano Muñoz, para que, en nombre y representación de la Fundación, pueda ejercitar las facultades que se contienen en la citada escritura.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Diputación, número 5, de Valmojado (Toledo).

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tiene por fin la atención a enfermos mentales y específicamente a enfermos de depresión y a sus familiares.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano