III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10750 *Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hertz de España, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Hertz de España, SL (código de convenio número 90002482011982) que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 2016, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 3 de noviembre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HERTZ DE ESPAÑA, SL (2016-2017-2018)

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, SL, 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 los grupos profesionales y niveles expresamente señalados en el artículo 9, si bien ante la voluntad expresada por parte de los miembros de los niveles 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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio comenzará su vigencia desde su publicación en el BOE, si bien, una vez se produzca tal publicación, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2016. La vigencia del convenio terminará el 31 de diciembre de 2018. 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 2018.

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 Intercentros 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. Ambas partes se someten expresamente a los procedimientos establecidos en el ASAC V para la resolución de los conflictos.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 8. *Estructura retributiva.*

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

A. Percepciones salariales.

I. Salario base.

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

II. Complementos.

1. Personales:

a) Antigüedad.
b) Plus progresivo de CSR.
c) Idiomas.
d) 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.

a) Plus operaciones.

B. Percepciones no salariales.

I. Plus de transporte.
II. Ayuda de comida.
III. Dietas y plus de desplazamiento.

A. **Percepciones salariales**

Artículo 9. *Tabla salarial.*

9.1 La tabla salarial para el Convenio del año 2016 será, con reparto porcentual y distribución de la cantidad resultante en un 80 % para el salario base y en un 20 % para el plus convenio, la que a continuación se indica:

Grupo profesional y nivel	2016			
	Salario base	Plus convenio	Total	Salario anual
Operaciones				
Jefe Adm. 2.ª	1.510,83	377,71	1.888,54	28.328,13
Of. Adm. 1.ª	1.274,00	318,50	1.592,50	23.887,52
Of. Adm. 2.ª	1.748,37	312,09	1.560,46	23.406,90
Of. Adm. 2.ª-Entrada	929,64	232,41	1.162,05	17.430,79

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Grupo profesional y nivel	2016			
	Salario base	Plus convenio	Total	Salario anual
CSR	1.028,59	257,15	1.285,74	19.286,05
CSR-Entrada	911,50	227,87	1.139,38	17.090,68
Of. 3.º Adm. «Firefly»	1.086,67	271,67	1.358,34	16.300,08
Soporte				
Jefe Adm. 2.ª	1.510,83	377,71	1.888,54	28.328,13
Of. Adm. 1.ª	1.274,00	318,50	1.592,50	23.887,52
Of. Adm. 2.ª	1.248,37	312,09	1.560,46	23.406,90
Of. Adm. 2.ª-Entrada	929,64	232,41	1.162,05	17.430,79
Áux. Admtvo.	1.139,71	284,93	1.424,64	21.369,56
Áux. Admtvo.-6 meses	911,77	227,94	1.139,71	17.095,62
Áux. Admtvo.-Entrada	797,82	199,45	997,27	14.959,11
Botones	796,04	199,00	995,04	14.925,59
Taller				
Jefe Taller	1.510,83	377,71	1.888,54	28.328,13
Mecánico 1.ª	1.274,00	318,50	1.592,50	23.887,52
Mecánico 2.ª	1.248,37	312,09	1.560,46	23.406,90
Mecánico 3.ª	1.148,05	287,01	1.435,06	21.525,92
Mecánico 3.ª-6 meses	918,45	229,61	1.148,06	17.220,92
Mecánico 3.ª-Entrada	803,62	200,90	1.004,52	15.067,81

La tabla salarial para el Convenio de 2017, será, con reparto porcentual y distribución de la cantidad resultante en un 80 % para el salario base y en un 20 % para el plus convenio, la que a continuación se indica:

Grupo profesional y nivel	2017			
	Salario base	Plus convenio	Total	Salario anual
Operaciones				
Jefe Adm. 2.ª	1.548,60	387,16	1.935,76	29.036,33
Of. Adm. 1.ª	1.305,85	326,46	1.632,31	24.484,71
Of. Adm. 2.ª	1.279,58	319,89	1.599,47	23.992,07
Of. Adm. 2.ª-Entrada	952,89	238,22	1.191,10	17.866,56
CSR	1.033,73	258,44	1.292,17	19.382,48
CSR-Entrada	916,06	229,01	1.145,08	17.176,13
Of. 3.º Adm. «Firefly»	1.120,00	280,00	1.400,00	16.800,00
Soporte				
Jefe Adm. 2.ª	1.548,60	387,16	1.935,76	29.036,33
Of. Adm. 1.ª	1.305,85	326,46	1.632,31	24.484,71
Of. Adm. 2ª	1.279,58	319,89	1.599,47	23.992,07
Of. Adm 2.º-Entrada	952,89	238,22	1.191,10	17.866,56
Áux. Admtvo.	1.168,20	292,05	1.460,25	21.903,80
Áux. Admtvo.-6 meses	934,56	233,64	1.168,20	17.523,01
Áux Admtvo.-Entrada	817,76	204,44	1.022,21	15.333,08
Botones	815,94	203,98	1.019,92	15.298,73
Taller				
Jefe Taller	1.548,60	387,16	1.935,76	29.036,33
Mecánico 1.ª	1.305,85	326,46	1.632,31	24.484,71
Mecánico 2.ª	1.279,58	319,89	1.599,47	23.992,07
Mecánico 3.ª	1.176,75	294,19	1.470,94	22.064,07

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Grupo profesional y nivel	2017			
	Salario base	Plus convenio	Total	Salario anual
Mecánico 3.ª 6 meses	941,41	235,35	1.176,76	17.651,45
Mecánico 3.ª-Entrada	823,71	205,92	1.029,63	15.444,50

La tabla salarial para el Convenio de 2018, será, con reparto porcentual y distribución de la cantidad resultante en un 80 % para el salario base y en un 20 % para el plus convenio, la que a continuación se indica:

Grupo profesional y nivel	2018			
	Salario base	Plus convenio	Total	Salario anual
Operaciones				
Jefe Adm. 2.ª	1.587,32	396,83	1.984,15	29.762,24
Of. Adm. 1.ª	1.338,50	334,62	1.673,12	25.096,83
Of. Adm. 2.ª	1.311,57	327,89	1.639,46	24.591,87
Of. Adm. 2.ª-Entrada	976,71	244,17	1.220,88	18.313,23
CSR	1.038,90	259,73	1.298,63	19.479,39
CSR-Entrada	920,64	230,16	1.150,80	17.262,01
Of. 3.º Adm. «Firefly»	1.166,67	291,67	1.458,34	17.500,08
Soporte				
Jefe Adm. 2.ª	1.587,32	396,83	1.984,15	29.762,24
Of. Adm. 1.ª	1.338,50	334,62	1.673,12	25.096,83
Of. Adm. 2.ª	1.311,57	327,89	1.639,46	24.591,87
Of. Adm. 2.ª-Entrada	976,71	244,17	1.220,88	18.313,23
Áux Admtvo.	1.197,41	299,35	1.496,76	22.451,39
Áux. Admtvo.-6 meses	957,93	239,48	1.197,41	17.961,08
Áux Admtvo-Entrada.	838,21	209,55	1.047,76	15.716,41
Botones	836,33	209,08	1.045,41	15.681,20
Taller				
Jefe Taller	1.587,32	396,83	1.984,15	29.762,24
Mecánico 1.ª	1.338,50	334,62	1.673,12	25.096,83
Mecánico 2.ª	1.311,57	327,89	1.639,46	24.591,87
Mecánico 3.ª	1.206,17	301,54	1.507,71	22.615,67
Mecánico 3.ª-6 meses	964,95	241,23	1.206,18	18.092,73
Mecánico 3.ª-Entrada	844,30	211,07	1.055,37	15.830,62

Como consecuencia de la simplificación de los procedimientos aplicables actualmente en la Empresa y la menor especialización requerida para las contrataciones de CSR, en el Convenio Colectivo de 2012-2014 se procedió a la creación de un nuevo nivel denominado «CSR» que, por seguir concurriendo los requisitos que dieron lugar al mismo, se mantiene.

Las personas contratadas en todos los grupos profesionales con niveles de entrada o de 6 meses, pasarán al nivel inmediatamente superior de su mismo grupo por el mero transcurso del tiempo pactado, es decir, por el transcurso de los seis meses de trabajo efectivo en el nivel inmediatamente inferior del grupo.

Como excepción a lo indicado en el párrafo anterior, cada empleado con nivel de CSR-Entrada que durante el año 2016 cumpla 24 meses en la Empresa de manera continuada, automáticamente pasará al nivel de CSR en el momento que cumpla 24 meses en función de su contratación.

A partir del año 2017, pasarán al nivel de CSR los trabajadores que cumplan 18 meses desde su contratación como CSR-Entrada.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

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.

II. **Complementos**

1. *Complementos personales*

Artículo 10. *Antigüedad.*

Se acuerda la supresión del concepto de antigüedad con las siguientes excepciones:

1. Aquellos trabajadores que presten servicios en la Empresa con anterioridad a la firma del convenio colectivo 2012-2014, percibirán en concepto de antigüedad un importe, sobre el salario base que resulte aplicable, a razón de dos bienios del 5 % cada uno y tres quinquenios del 10 % cada uno.

2. Aquellos trabajadores que tuvieran devengado un importe superior al establecido en el apartado primero del presente artículo, verán congelada su antigüedad en el importe que percibieran en el momento de la firma del anterior convenio colectivo (2012-2014).

Artículo 11. *Plus progresivo de CSR.*

El plus progresivo se abonará únicamente al nivel de CSR, iniciándose el devengo, tras la finalización de los tres primeros años de prestación de servicios en la Empresa, siendo el primer devengo tras el sexto año de prestación de servicios. Se establece su pago en un importe fijo de 30,15 Euros mensuales por trienio.

A partir del 1 de enero de 2017 la cantidad a percibir mensualmente será de 30,30 euros y a partir del 1 de enero de 2018 la cantidad a percibir mensualmente será de 30,45 euros.

Artículo 12. *Plus de idiomas.*

Se pagarán 36,76 euros en 2016, 36,95 euros en 2017 y 37,13 euros en 2018 en concepto de idiomas con independencia del número de lenguas que se hablen. Será necesario el dominio del idioma inglés para el pago de este plus.

2. *De cantidad de trabajo*

Artículo 13. *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 compensable con la concesión de descanso durante cualquier otro día. El máximo de horas extraordinarias será de 10 (diez) al mes (con un máximo de 80 al año), 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. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 15, relativo a las entregas y recogidas, y 26, correspondiente a la distribución irregular de la jornada.

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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 14. *Lavado de coches.*

Se pagarán, 0,221 euros en 2016, 0,222 euros en 2017 y 0,223 euros en 2018, por coche lavado, al personal de talleres que realice el trabajo con independencia de su nivel profesional. Además se les facilitarán guantes de protección para esta labor.

Artículo 15. *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 en función del tiempo de exceso realizado que en ningún caso podrá exceder de dos horas de trabajo, que serán utilizadas exclusivamente para cubrir entregas motivadas por retrasos en vuelos programados y causas excepcionales.

Se establece un importe fijo de 25,13 euros para 2016, 25,25 euros para 2017 y 25,38 euros para 2018 por cada hora que sea necesaria realizar para la entrega o recogida de vehículos, devengando dicho importe de forma proporcional al periodo de tiempo trabajado para la realización de las entregas.

Artículo 16. *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 35 % (treinta y cinco 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, o que voluntariamente sea aceptado por el trabajador cuando se confeccionen los turnos mensuales en cada oficina. En el caso de sustitución de trabajador enfermo, de producirse, el porcentaje a percibir será del 80% (ochenta por ciento). Cuando sea de aceptación voluntaria por parte del trabajador el porcentaje a percibir será del 35% (treinta y cinco por ciento).

La aceptación voluntaria por parte del trabajador, en ningún caso, podrá afectar a la rotación normal del resto de trabajadores que continuarán con la alternancia habitual en domingos.

Esta aceptación voluntaria por parte del trabajador para prestar sus servicios dos domingos seguidos en ningún caso podrá constar como cláusula en los contratos laborales.

b) Plus de festivos.

El personal al que por turno no corresponda trabajar un festivo, pero voluntariamente se ponga de acuerdo con la Empresa para hacerlo, percibirá por cada festivo trabajado el 80 % (ochenta por ciento) del salario día a precio normal, se establece una excepción para los tres festivos especiales (1 y 6 de enero y 25 de diciembre), en cuyo caso, percibirá por cada festivo especial trabajado el 120% (ciento veinte por ciento) del salario día a precio normal.

En el caso de que no se disponga de personal suficiente para la cobertura de demanda en días festivos, los representantes de los trabajadores podrán designar al trabajador que deberá prestar servicios.

En aquellas oficinas en las que no existan representante de los trabajadores o estos no designen quién deberá prestar servicios, la Empresa realizará un sorteo entre los empleados existentes para cubrir el puesto vacante.

Por lo que respecta al disfrute de los 14 festivos que establece la ley, todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 14 festivos al año no recuperables. Aquellos trabajadores cuya jornada laboral está establecida en régimen de turno, cuyo descanso semanal o libranza varíe en sus fechas de disfrute, disfrutarán los 14 festivos, compensándose con un día libre adicional en el caso de que su descanso semanal coincida con festivo. Se aclara específicamente que:

b.1) En aquellos centros de trabajo con jornada laboral fija, cuando el festivo coincida con el día de descanso no se recuperará.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

b.2) Tampoco se recuperarán aquellos festivos que se sitúen dentro del período de vacaciones.

b.3) A efectos igualmente aclaratorios, en aquellos supuestos en los que se perciba el Plus de Festivo por trabajar voluntariamente en un día festivo según lo previsto en el artículo 16, apartado b), no se computará como tiempo de jornada ordinaria, ni se recuperará por otro día libre.

3. *De vencimiento periódico superior al mes*

Artículo 17. *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 artículo 9, más la antigüedad que corresponda. Estas pagas se abonarán no más tarde del quince del mes correspondiente.

4. *De complementos de puesto de trabajo*

Artículo 18. *Plus de operaciones.*

El personal del Grupo Profesional de Operaciones (salvo en lo dispuesto en el anexo I, disposición adicional primera), y del grupo profesional de Taller percibirá un plus de operaciones de 18,43 euros en 2016, 18,52 euros en 2017 y 18,62 euros en 2018, de cuantía en 12 pagas y sin repercusión en antigüedad.

B. **Percepciones no salariales**

Artículo 19. *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, aun 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 20. *Ayuda de comida.*

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

a) 4 euros, al personal de las oficinas centrales de Madrid y del Área de preparación de los coches destinados al aeropuerto de Madrid.

b) 4 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) 9,16 euros, al personal del Grupo Profesional 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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 21. *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 14,25 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) Grupo profesional Profesional. Nivel Oficial Mecánico de primera.
b) Dietas:

Media dieta nacional: 15,94 euros.
Dieta completa nacional: 43,19 euros.
Dieta completa extranjero: 53,96 euros.

c) Kilometraje: Por kilómetro recorrido 0,050 euros.

Artículo 22. *Revisión salarial para los años 2017 y 2018.*

1. Respecto de todos los niveles profesionales del convenio colectivo (con la excepción de los niveles de CSR-Entrada, CSR y Oficial Administrativo de 3ª «Firefly»), y toda vez que se pretende la recuperación de los decrementos retributivos producidos en años pasados, se aplicarán con efectos del 1 de enero de 2016 los siguientes incrementos retributivos que se aplicarán sobre los conceptos del salario base y plus convenio:

Año 2016: 2%.
Año 2017: 2%.
Año 2018: 2%.

Incremento salarial que se aplicará sobre todos los conceptos salariales de convenio (quedando excluidos los extra salariales):

Año 2016: 0,5%.
Año 2017: 0,5%.
Año 2018: 0,5%.

2. Respecto de las categorías de CSR de entrada y CSR se aplicará un incremento salarial sobre todos los conceptos salariales de convenio (quedando excluidos los extra salariales):

Año 2016: 0,5%.
Año 2017: 0,5%.
Año 2018: 0,5%.

3. Respecto de la categoría Oficial Administrativo 3.ª «Firefly» se aplicará un incremento salarial sobre los conceptos salario base y plus convenio:

Año 2016: 5,5% (16.300 de salario base más plus convenio).
Año 2017: 3,1% (16.800 de salario base más plus convenio).
Año 2018: 4,2% (17.500 de salario base más plus convenio).

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Todos los incrementos están ya recogidos en las tablas salariales de cada año reflejadas en el artículo 9.

Artículo 23. *Cláusula de garantía de revisión salarial sujeta a beneficios.*

En el caso de que la Empresa arroje pérdidas en el año 2017, el personal incluido en los puntos 1 y 2 del artículo 22, deberá someter a la Comisión Paritaria la forma de aplicar el 0,5% del porcentaje de subida acordado para dicho año.

En el caso de que la Empresa arroje pérdidas en el año 2018, el personal incluido en los puntos 1 y 2 del artículo 22, deberá someter a la Comisión Paritaria la forma de aplicar el 0,5% del porcentaje de subida acordado para dicho año.

CAPÍTULO IV

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 24. *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 días 15 o primer día hábil siguiente de cada mes, se entregará a los representantes de los trabajadores responsables de las diferentes zonas geográficas, donde los haya, o a los propios trabajadores en su defecto, los turnos correspondientes a los dos meses sucesivos.

Del día 15 al día 20 o primer día hábil siguiente de cada mes, se revisarán los mismos por la representación de los trabajadores o por los propios trabajadores en su defecto, haciendo aquellas modificaciones o correcciones que sean necesarias y coordinadas con los responsables de cada oficina, quedando fijados como turnos definitivos aquellos correspondientes al mes siguiente y orientativos los del segundo mes.

Los días 20 o primer día hábil siguiente de cada mes, se publicarán y expondrán en los tablones de anuncios los turnos definitivos del mes siguiente que serán supervisados, obligatoriamente firmados y fechados por los representantes de los trabajadores, donde los hubiere, o consensuados por los trabajadores como prueba de aceptación en aquellas oficinas dónde no existiese representación sindical.

En caso de conflicto o discrepancia en los turnos, se comunicará al responsable de Operaciones y al Presidente del Comité Intercentros como mediadores para la resolución del mismo.

Artículo 25. *Tercer turno «Firefly».*

Este tercer turno, únicamente tendrá efecto y aplicación para empleados de la marca «Firefly», tanto actuales como futuros.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Dicho tercer turno establece las siguientes especificaciones: el tramo horario será el comprendido entre las 21:00 h y las 02:00 h para todos los periodos del año, con personal exclusivamente de nueva contratación o empleados actuales con contratos a tiempo parcial que, previa solicitud, quieran voluntariamente adscribirse a este.

El salario bruto anual para los empleados incluidos en este tercer turno de 25 horas a la semana, 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, ascenderá a 13.634,82 euros brutos anuales en 2016 (1.136,24 euros mensuales incluido prorrateo de pagas extras), 14.057,50 euros brutos anuales en 2017 (1.171,46 euros mensuales incluido prorrateo de pagas extras) y 14.647,91 euros brutos anuales en 2018 (1.220,66 euros mensuales incluido prorrateo de pagas extras) que se incrementará, en su caso, según lo que se pacte anualmente y por Convenio Colectivo.

Se acuerda la creación de un complemento retributivo salarial denominado «Fuera de Horas» para los empleados que presten servicios para la marca «Firefly» bajo las siguientes condiciones:

Este complemento retribuye la suscripción de contratos de alquiler de «Firefly» por parte de un empleado con posterioridad a la finalización de su jornada a las 00:00h salvo que sea integrante del tercer turno, en cuyo caso retribuirá la suscripción de tales contratos a partir de las 02:00h. Será necesaria la aprobación del Manager o del Director/a de Operaciones previa a cada desempeño diario de tareas que den lugar al posible devengo de este complemento. En caso de excepcional acumulación de tareas y de no localizarse al Manager ni al Director/a de Operaciones, podrá llevarse a cabo la tarea en «Fuera de horas» efectuando al día siguiente la comunicación de la misma al Manager quien, al comprobar la realidad de lo acaecido, procederá a la tramitación para su correspondiente pago.

La suscripción de contratos de alquiler de «Firefly» a partir de las 00:00 horas (turno de tarde) o de las 02:00 horas (tercer turno), será retribuido con 10 euros brutos por contrato.

No se podrá realizar más de dos horas de trabajo al día que pudieran dar lugar al devengo del complemento de fuera de horas.

La jornada diaria, incluyendo el tiempo de prestación de servicios que pudiera dar lugar al devengo del complemento de fuera de horas no podrá superar en ningún caso las 9 horas.

El descanso entre jornadas, incluyendo aquellas en las que se haya podido devengar el complemento de fuera de horas no será inferior a 12 horas.

Artículo 26. *Distribución irregular de la jornada.*

Se establece una distribución irregular de la jornada, de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento, todo ello con el objetivo de que la Empresa adecue la prestación de servicios de los trabajadores a la demanda de trabajo existente en cada periodo del año.

La comisión paritaria del convenio se reunirá para revisar las necesidades organizativas y operativas para la correcta cobertura de la demanda en cada momento.

Artículo 27. *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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 28. *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, únicamente aquellas reservas con vuelos confirmados que vengan con retraso y que dichas reservas se hubieran realizado al menos con 48 horas de antelación, respecto del horario de cierre a las 19:00 horas antes indicado.

Aquellas reservas que no vengan identificadas con número de vuelo, no serán atendidas fuera del horario de cierre a las 19:00 h.

El horario de cierre para estos días en las oficinas de ciudad será a las 13:00 h., con la excepción de las oficinas que den servicio a estaciones de tren que seguirán el horario de aeropuertos.

Se acuerda que cada año se pondrá en copia al Comité de Empresa en el correo electrónico que se envía para la implementación de los días festivos y horarios navideños con el fin de evitar posibles errores.

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, así como los días 25 de diciembre y 1 de enero el horario será de 9:00 horas a 21:00 horas.

Artículo 29. *Descansos.*

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

Artículo 30. *Vacaciones.*

a) Cuantía.

La plantilla afectada por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, anualmente, de:

1. Para el personal del Grupo de Operaciones, salvo en lo dispuesto por la disposición adicional primera del anexo I se disfrutarán:

Año 2016: 33 días naturales de vacaciones, 18 días en verano y 15 días en invierno.
Año 2017: 34 días naturales de vacaciones, 18 días en verano y 16 días en invierno.
Año 2018: 35 días naturales de vacaciones, 18 días en verano y 17 días en invierno.

El disfrute del día adicional de cada año se acumulará a las vacaciones de invierno. En caso de autorización del Manager podrá disfrutarse en verano.

2. Para el personal de las oficinas centrales de Madrid se establecen 24 días laborables de vacaciones.

b) Años de referencia.

Las vacaciones anuales a que se hace referencia en este artículo son las correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

c) Forma de disfrute.

c.1) Los trabajadores/as tendrán la opción de decidir si las vacaciones se parten en dos períodos o se disfrutan continuadamente.
c.2) El cuadro correspondiente se elaborará por orden de antigüedad y de forma rotativa, es decir, el primero pasaría al último, el segundo al primero y así sucesivamente, teniendo en cuenta que este sistema empezó a funcionar en 1980.
c.3) El cómputo del período de vacaciones se iniciará el primer día laboral posterior al descanso semanal que corresponda al trabajador.
c.4) El período de verano, deberá necesariamente disfrutarse entre el 10 de junio y el 30 de septiembre.

Los días restantes, deberán disfrutarse en los otros meses del año. Para la confección del correspondiente cuadro vacacional, con audiencia del Comité, se tendrá en cuenta la rotación partiendo de la situación actual.

d) Bolsa de vacaciones.

Con el fin de incentivar la distribución del período de disfrute de las vacaciones en función de la actividad estacional del negocio, se establece una bolsa de vacaciones que se devengará siempre y cuando el momento de disfrute de la totalidad de las vacaciones se establezca fuera del 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 301,5 euros brutos para 2016, 303 euros para 2017 y 304,5 euros para 2018.

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 31. *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, enfermedad grave, accidente, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de uno u otro cónyuge Esto es independiente del permiso de paternidad recogido en el artículo 31.f) 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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

c) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

c.1) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

c.2) Durante 3 días naturales en caso de cambio de domicilio.

d) A quienes ejerzan el derecho 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. Quien ejerza este derecho, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores 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 doce 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 aquélla.

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 32. *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 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

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

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 nivel 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 nivel al suyo 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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

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 solicitará 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 período 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 definitivo, 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

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

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

Artículo 33. *Contratación, vacantes y ascensos.*

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

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

2. 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.

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

Artículo 34. *Período 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 35. *Cambio de puesto de trabajo.*

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

a) Conducción de un vehículo de la Empresa por orden y cuenta de ésta.

b) Conducción de un vehículo ajeno a la Empresa en recorridos de ida y/o vuelta al/del lugar de trabajo.

c) Que la retirada no obedezca a un incumplimiento de la ley vigente del código de circulación, salvo en el supuesto de consumo de fármacos, si dicha ingestión fuera por prescripción facultativa.

2. Asimismo queda obligada la Empresa a reubicar al trabajador/a en otro puesto de trabajo de acuerdo a su nivel profesional, respetando íntegramente su salario, cuando conduciendo un vehículo ajeno a la Empresa le sea retirado el carné 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 nivel 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 del nivel profesional 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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 36. *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 trabajador/a no se conoce en el momento de finalizar la relación laboral.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 37. *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 38. *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, podrán acceder a la compra de coches usados de la misma, con un máximo de un vehículo por año y familia, al precio de «book value» (valor de libros) incrementado en 100 $ y entregando el coche en el mismo estado que a un mayorista, entendiéndose que el coche será transferido a nombre del empleado/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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

b.3) El personal de Hertz podrá alquilar un vehículo disfrutando de la tarifa o CDP de cliente vigentes más favorable en cada momento.

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, especialmente durante los periodos de fin de semana, festivos, y periodos recogidos en el punto siguiente.

Se excluyen los períodos de Semana Santa (desde el miércoles previo al Jueves Santo hasta el lunes siguiente, ambos incluidos), así como Navidad (desde el 22 de diciembre hasta el 1 de enero, ambos incluidos), y estará sujeto a disponibilidad en el mes de agosto.

Solo 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.

Se comunicará al departamento de Recursos Humanos.

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.

Se aceptará la forma de pago COR («Cash on return») para los alquileres de los empleados de la corporación, no siendo exigible la aportación de tarjeta de crédito.

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. Para las reservas de los alquileres de 1 euro, no será necesaria la firma del trabajador en el contrato cuando este no se encuentre en el lugar donde se realice el alquiler.

Estará autorizado poner conductor/es adicional/es en el contrato de alquiler, siempre que vaya/n a viajar con el beneficiario principal del alquiler.

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

Artículo 39. *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 40. *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 223,27 euros mensuales, por cada uno de los casos de minusvalía existentes.

Artículo 41. *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

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

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

CAPÍTULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 42. *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 43. *Jubilaciones anticipadas.*

Ambas partes reconocen que la edad ordinaria de jubilación es a partir de los 65 años, de conformidad con las especificidades que la ley regula. No obstante lo cual admiten la legitimidad de los trabajadores/as a una jubilación anticipada hasta un año anterior a la edad ordinaria de jubilación que legalmente corresponda 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 la edad ordinaria de jubilación 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 44. *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 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 45. *Revisión médica.*

Todos los trabajadores/as pasarán anualmente una revisión médica en los Institutos de Seguridad y Salud de las provincias respectivas.

Artículo 46. *Cambio de puesto de trabajo o de turno por embarazo.*

Cuando el trabajo que la mujer embarazada realice, pueda poner en peligro su gestación, 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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 47. *Garajes y locales.*

Dado que algunos de los garajes y locales de la Empresa 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 48. *Comité Intercentros (intercentroshertz@gmail.com).*

La empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros compuesto por trece personas, como único órgano de representación unitaria de todos los 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 Empresa, 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 49. *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.

Artículo 50. *Espacios tablón de anuncios y locales.*

Los representantes de los trabajadores/as tienen derecho a utilizar espacios reservados en el tablón de anuncios, locales, medios informáticos 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 51. *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 artículo 8.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no se perturbe la normal actividad. A tales efectos

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

se conviene que tal perturbación se produce, cuando la reunión afecte a centros de trabajo cuya plantilla no supere los 20 trabajadores/as.

Artículo 52. *Cuota sindical y para gastos del Comité Intercentros.*

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

Artículo 53. *Amonestaciones, sanciones y despidos.*

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

CAPÍTULO XI

Medidas plan igualdad

Artículo 54. *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 cuatro miembros por parte de la empresa (a determinar por su Dirección), y cuatro miembros por parte de los trabajadores (a determinar por el Comité Intercentros).

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 comprometen 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 55. *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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

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 a la dirección de correo electrónico hr_spain@hertz.com, o bien a través de la cuenta de correo electrónico del Comité Intercentros donde se podrá recibir asesoramiento legal: intercentroshertz@gmail.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.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO I

Disposición adicional primera

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 Empresa, llegaron a provocar en 2012 una situación de pérdidas en su cuenta de resultados que ha preocupado tanto a la Dirección de la Empresa como a los representantes de los trabajadores, y que se ha conseguido revertir en buena medida gracias a la creación de la marca Firefly.

En efecto, con objeto de impulsar la actividad de la Empresa se creó una nueva marca dentro de Hertz, en concreto la marca Firefly.

Con la introducción de esta marca, se ha venido dando 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 han pretendido 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 Empresa y volver a la senda de los beneficios. Asegurar en la medida de lo posible la viabilidad futura de la Empresa en su conjunto.

Potenciar una imagen más atractiva de la Empresa 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, SL, de manera que no sea necesario tomar medidas traumáticas ante la situación de crisis.

Para la puesta en marcha de la marca «Firefly», la empresa ha venido realizando importantes inversiones en flota y demás recursos materiales para llevar a cabo la operación.

Asimismo, ha ido contratando 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 «Firefly»*

Los trabajadores que se incorporen a la Empresa para prestar servicios en la marca Firefly, se adscribirán al nivel «Oficial 3.ª Administrativo “Firefly”».

Dicho nivel tiene su propia identidad distinta y diferenciada del resto de los niveles del Convenio Colectivo ya que:

Los procesos y tareas a llevar a cabo en esta marca «Firefly», 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 este nivel son menores que en el resto de niveles del Convenio de Hertz.

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es

Las condiciones laborales especiales de este nivel de «Oficial 3.ª Administrativo “Firefly”» 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 alternos y festivos, plus de operaciones, plus de transporte, plus de nocturnidad, ayuda a comida, dietas y plus de desplazamiento, será 16.300 euros brutos anuales en doce pagas en 2016, 16.800 euros brutos anuales en doce pagas en 2017 y 17.500 euros brutos anuales en doce pagas en 2018 el que se indica en el cuerpo del presente Convenio Colectivo.

Dicha cuantía incluye cualesquiera percepciones a las que pudiera tener derecho el «Oficial 3.ª Administrativo “Firefly”».

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: 31 días naturales en 2016, 32 días naturales en 2017 y 33 días naturales en 2018, 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 “Firefly”» en la prestación de sus servicios.

Vacantes en Hertz: Los empleados «Oficial 3.ª Administrativo “Firefly”» 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 «Firefly»), manteniendo la fecha de antigüedad inicial en la Empresa.

Compra y alquiler de vehículos: Se mantiene la aplicación de las condiciones establecidas en el artículo 38 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 «Firefly» como la de Hertz.

Nivel: El Oficial 3.ª Administrativo «Firefly» mantendrá este nivel, sin que le sea de aplicación la promoción por el mero transcurso del tiempo.

Cualquier referencia a «Advantage», anterior a la firma del presente convenio, que se contenga en cualquier acuerdo firmado, se entenderá que se refiere a «Firefly».

cve: BOE-A-2016-10750
Verificable en http://www.boe.es