

12727 RESOLUCION de 25 de mayo de 1990, 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», que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores de la Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 25 de mayo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HERTZ DE ESPAÑA, S. A.»

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACION

Art. 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo que la Empresa HERTZ DE ESPAÑA, S.A. tiene actualmente en funcionamiento, así como aquellos otros que la misma pueda poner en funcionamiento en el futuro.

Art. 2.- AMBITO PERSONAL

Afectará este Convenio a los trabajadores en plantilla, incluidos dentro de las categorías expresamente señaladas en el Art. 9, si bien ante la voluntad expresada por parte de los miembros de las categorías de Jefes Administrativos de 2º 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.

Art. 3.- AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de doce meses comenzando su vigencia el 1 de Octubre de 1.989 y terminando el 30 de Septiembre de 1.990. Tres meses antes de la fecha de terminación, se denunciará el mismo comenzando la negociación de uno nuevo a más tardar el 23 de Septiembre de 1.990.

CAPITULO II. NORMAS GENERALES

Art. 4.- COMPENSACION Y ABSORCION

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.

Art. 5.- VINCULACION 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.

Art. 6.- COMISION 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, sometiéndose ambas partes en caso de discrepancia a la Autoridad Laboral.

Art. 7.- RESOLUCION 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.

CAPITULO III. RETRIBUCIONES

Art. 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

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

C) PAGOS DELEGADOS

- 1) Plus familiar
- 2) Otras percepciones de la Seguridad Social

plus de transporte suficiente para cubrir en cada caso, los gastos de desplazamiento en medios de transporte colectivo. Este plus será sustitutivo del que vinieran percibiendo los trabajadores en la actualidad, aún cuando se respetará el importe percibido a la firma del presente Convenio si fuese superior. Aquellos trabajadores que al finalizar su jornada de trabajo, no dispongan de un medio de transporte colectivo para desplazarse desde el aeropuerto hasta el punto más próximo en que exista aquel servicio, serán reembolsados previa justificación del gasto que tal desplazamiento le origine.

Art. 19.- AYUDA DE COMIDA

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

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

Art. 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 1.147 pts. 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.

Dadas las especiales características de las operaciones y camiones de la Empresa, a partir de la firma del presente Convenio se les aplicarán las condiciones siguientes:

- Categoría profesional.** - Oficiales Mecánicos de Primera.
- Dietas:**

Media dieta nacional	1.282
Dieta completa nacional	3.207
Dieta completa extranjero	4.009
- Kilometraje:** por kilómetro recorrido 4 pts./km.

CAPITULO IV. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Art. 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:

- 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.
- En caso de desacuerdo, sometimiento de ambas partes a la Autoridad Laboral, que resolverá, después de tener

conocimiento del escrito de proposición y oposición de ambas partes.

- El cambio de turno se preavisará a los interesados con dos semanas de antelación.
- En todas las actividades de la Empresa, se admitirá una flexibilidad de 10 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.

Art. 22.- SITUACIONES PERSONALES A TENER EN CUENTA EN EL ESTABLECIMIENTO DE LOS TURNOS.

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

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

Art. 23.- HORARIO DE AEROPUERTOS

- El horario de los aeropuertos finalizará a las 24 horas, con las excepciones señaladas en el párrafo siguiente.
- Los días 24 y 31 de Diciembre, el horario de aeropuertos finalizará a las 19 horas, con el compromiso por parte de los trabajadores de cumplimentar las reservas que se hubieran producido, hasta las 21 horas el día 24 y hasta las 24 horas el día 31.
- 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.
- 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 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 lleven a cabo en jornada ordinaria de trabajo.

Art. 24.- DESCANSOS

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

Art. 25.- VACACIONES

a) Cuantía

El total de los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de 35 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 35 días pactados.

b) Año de referencia

Las vacaciones a que se hace referencia en este artículo son las correspondientes al año 1.990.

c) Forma de disfrute

Dichas vacaciones una vez confeccionado el cuadro por la empresa, con la audiencia del Comité, deberán cubrir obligatoriamente los doce meses del año, con un mínimo de trabajadores en vacaciones por distrito en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, equivalente a la media resultante de dividir el número de empleados de esta estación al 1 de Enero de 1.990 entre los doce meses del año, eliminando en la cifra resultante los decimales y sustituyéndolos por el entero más cercano.

Los trabajadores tendrán opción a decidir si las vacaciones se parten o no en dos periodos de 15 días, fijándose los meses de forma rotativa, empezando el primer año por orden de antigüedad.

Los empleados de los Departamentos de Contabilidad y Cuentas a Cobrar de la Oficina Central de Madrid, disfrutará 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 pasará al último, el segundo al primero y así sucesivamente. Teniendo en cuenta que este sistema rotativo empezó a funcionar en 1.980.

Entiéndase que esta medida se refiere tomando los Departamentos independientemente y que el máximo de personas que podrán ausentarse al mismo tiempo será de dos.

CAPITULO V. LICENCIAS

Art. 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:

- Por tiempo de 15 días naturales en el caso de matrimonio.
- Durante 7 días naturales en el caso de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

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

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

Art. 27.- LICENCIAS SIN SUELDO

a)

Cualquier trabajador afectado por el Convenio tendrá derecho a una licencia sin sueldo de un mes, siempre que la misma se acuerde entre Empresa y Comité de Empresa, y no pudiéndose denegar la misma cuando se cumplan los requisitos siguientes:

- Que no vaya a utilizarse para actividades lucrativas o no en otras empresas del sector.
- Que el número de trabajadores en licencia sea como máximo de uno por distrito salvo dos en Madrid, y con un límite general de cinco en toda la Empresa.

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

b)

En caso de embarazo y/o parto, las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo de 130 días na-

turales como máximo, siempre que se utilicen unidos a los permisos legales anteriores o posteriores al parto y que se preavise con antelación mínima de 15 días al inicio de su disfrute.

CAPITULO VI. VACANTES, PERIODO DE PRUEBA EN ASCENSOS,

CAMBIO PUESTO DE TRABAJO Y MULTAS DE TRAFICO

Art. 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.

Art. 29.- PERIODO DE PRUEBA EN ASCENSOS

En el caso de ascenso, el empleado debe superar un periodo de prueba de tres meses. A la finalización de este periodo se abonarán las diferencias salariales que dicho periodo 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.

Art. 30.- CAMBIO PUESTO TRABAJO

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 carnet de conducir por tiempo no superior a un año, cuando la retirada se produzca en las circunstancias siguientes:

- Conducción de un vehículo de la Empresa por orden y cuenta de ésta.
- Conducción de un vehículo ajeno a la Empresa en recorridos de ida y/o vuelta al/del lugar de trabajo.
- 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.

Art. 31.- MULTAS DE TRAFICO

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:

- 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.
- 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.

CAPITULO VII. BENEFICIOS SOCIALES

Art. 32.- ESTUDIOS DE INGLES

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.

Art. 33.- COMPRA Y ALQUILER DE VEHICULOS**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% 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, con los siguientes descuentos:

b.1) 40% en las tarifas normales descontables.

b.2) 40% en las tarifas "EUROPE ON WHEELS", siempre que las reservas se notifiquen antes de 72 horas de su cumplimentación, que se trate de los vehículos comprendidos en esa tarifa y que no se produzca perjuicio a la Empresa, excluyéndose en cualquier caso la posibilidad de usar este derecho en el periodo de Semana Santa.

b.3) 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.

Art. 34.- BAJA POR I.L.T.

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

CAPITULO VIII: DISPOSICIONES VARIAS**Art. 35.- DOMICILIACION BANCARIA Y ENVIO DE LA NOMINA****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, quedando la Empresa facultada para retenerles el salario mientras no lo hagan al cambiarse el sistema anterior por mayoría.

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.

Art. 36.- 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 aquellas y en el Centro de Trabajo en que lo considere preciso.

CAPITULO IX. SEGURIDAD E HIGIENE**Art. 37.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE**

El Comité de Seguridad e Higiene, 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 de más de cien trabajadores. En los Centros de Trabajo de menos de cien trabajadores, existirá un Delegado de Seguridad e Higiene que será elegido dentro de los delegados de personal.

Art. 38.- REVISION MEDICA

Todos los trabajadores pasarán anualmente una revisión médica en los Institutos de Seguridad e Higiene de las provincias respectivas.

Art. 39.- 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.

Art. 40.- 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 periodo de tres meses.

CAPITULO X. DERECHOS SINDICALES**Art. 41.- COMITE 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 aquella.

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.

Art. 42.- HORAS SINDICALES

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

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

Art. 43.- ESPACIOS TABLON 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.

Art. 44.- REUNIONES DE AFILIADOS A CENTRALES SINDICALES

Los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales legalmente constituidas, podrán reunirse en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, procurando la Empresa proporcionarles el lugar adecuado, y siempre que como indica el Art. 8.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no se perturbe la normal actividad. A tales efectos se conviene que tal perturbación se produce, cuando la reunión afecte a centros de trabajo cuya plantilla no supere los 20 trabajadores.

Art. 45.- CUOTA SINDICAL Y PARA GASTOS DEL COMITE

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 15 días siguientes a la firma del Convenio no haya expresado su voluntad contraria a la Empresa con copia al Comité Intercentros, la cantidad de 200 pts. por 15 pagas, para atender a los gastos de financiación del Comité Intercentros.

Art. 46.- AMONESTACIONES, SANCIONES Y DESPIDOS

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

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

12728 *ORDEN de 25 de mayo de 1990 por la que se ratifica el reconocimiento previo como Agrupación de Productores de Frutas Tropicales: Plátanos de la «Sociedad Cooperativa Agrícola de San Lorenzo», término municipal de Arona (Santa Cruz de Tenerife).*

De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General relativa a la ratificación del reconocimiento previo como Agrupación de Productores de Frutas Tropicales: Plátanos, según el Reglamento (CEE)

número 1.360/1978, de 19 de junio, del Consejo, a favor de la «Sociedad Cooperativa Agrícola de San Lorenzo», término municipal de Arona (Santa Cruz de Tenerife), este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Se ratifica el reconocimiento previo como Agrupación de Productores de Frutas Tropicales: Plátanos de la «Sociedad Cooperativa Agrícola San Lorenzo», término municipal de Arona (Santa Cruz de Tenerife), conforme al Reglamento (CEE) número 1.360/1978, de 19 de junio, por el que se regula el reconocimiento como Agrupaciones de Productores y sus Uniones en el sector agrario.

Art. 2.º La Dirección General de la Producción Agraria procederá a su inscripción en el Registro General de Agrupaciones de Productores y sus Uniones con el número 015.

Madrid, 25 de mayo de 1990.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de la Producción Agraria.

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

12729 *RESOLUCION de 14 de mayo de 1990, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se modifican las clasificaciones de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.*

Vistos los acuerdos adoptados por las Corporaciones Locales y los informes emitidos, en su caso, por las Comunidades Autónomas respectivas, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, y en uso de las atribuciones que le confiere el Real Decreto 221/1987, de 20 de febrero,

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la clasificación de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional en la forma establecida en el anexo de esta resolución.

Madrid, 14 de mayo de 1990.-La Directora general, María Teresa Mogin Barquín.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Zaragoza

Agrupación «Sierra de Luna-Las Pedrosas». Constituida la Agrupación por la Comunidad Autónoma, en uso de sus competencias, se clasifica la Secretaría en clase tercera, quedando como Secretaria en propiedad doña Gloria Lozano Alcalá.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Las Palmas

Agrupación «Tejeda-Aitenara». Disuelta la Agrupación por la Comunidad Autónoma, en uso de sus competencias, se clasifican las plazas de la siguiente forma:

Tejeda: Secretaría clase tercera.

Artenara: Secretaría clase tercera.

Villa de Agaete: Secretaría clase segunda. Intervención clase segunda, pendiente de Agrupación.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA

Ciudad Real

Eatim: «El Tormo». Se exime de la obligación de mantener el puesto de Secretaría.

Fuennlana: Se exime de la obligación de mantener el puesto de Secretaría y se nombra a doña Inés López Monge, Secretaria, con carácter provisional, del Ayuntamiento de Montemayor (Córdoba).

Guadalajara

Agrupación «Albares-Almoguera-Pozo de Almoguera». Modificada la Agrupación «Albares-Almoguera-Pozo de Almoguera», por la Comunidad Autónoma, en uso de sus competencias, al segregarse de la misma el Ayuntamiento de Almoguera, se clasifican las plazas resultantes de la siguiente forma: