



III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 3 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de Fleet Care Services, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de la empresa «Fleet Care Services, S.L.», Código de Convenio n.º 90101082012012, que fue suscrito, con fecha 19 de julio de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por los Comités de empresa y Delegados de personal, 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 el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 octubre de 2012. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FLEET CARE SERVICES, SOCIEDAD LIMITADA»

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito geográfico.

El presente Convenio colectivo suscrito entre la empresa «Fleet Care Services,





Sociedad Limitada», y los representantes sindicales será de aplicación en todos los centros de trabajo actuales y futuros de la empresa radicados en todo el territorio nacional, entendiéndose por tales a efectos de este convenio cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, estación de ferrocarril o dependencia administrativa, es decir, a cualquier lugar donde la empresa desarrolle su actividad de servicios auxiliares de alquiler de vehículos.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal de la empresa encuadrado en el ámbito geográfico descrito en el artículo anterior.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

La duración del presente Convenio, que anula y sustituye a cualquier otro anterior, incluido el Convenio del centro de trabajo de Madrid, será de 4 años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2012, todo ello sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial Del Estado».

Artículo 4. Denuncia y Revisión.

La denuncia del Convenio habrá de producirse, en su caso, con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia inicial, arriba indicada, o a la del término de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la Autoridad Laboral y a las restantes partes negociadoras.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente Convenio, con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, y antes de finalizar el año en que se haya producido la denuncia, las partes negociadoras se reunirán para determinar las fechas y establecer el procedimiento de negociación del Convenio siguiente.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2012, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, previo registro en la Oficina Pública competente. Su duración será hasta el 31 de diciembre del 2015, entendiéndose prorrogado, en periodos de 4 años si no mediara denuncia del mismo, haciéndose las revisiones salariales basadas en idéntico procedimiento al aplicado hasta ese momento.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.



2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral o administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidos, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad, en tanto la comisión negociadora del presente Convenio se reúna y acuerde el texto definitivo del Convenio colectivo.

3. Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produce, las condiciones acordadas en el Convenio colectivo de valor normativo continuarán vigentes transitoriamente, hasta la subsanación que deba realizarse.

Artículo 6. Derechos adquiridos y garantías ad personam.

Se respetarán los derechos salariales y de carácter social superiores a los aquí pactados con el carácter de garantía personal.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las mejoras pactadas en este Convenio, y las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Dentro de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por tres representantes legales de los trabajadores designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, y tres representantes de la Empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por la organización sindical que los designe.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- c) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- d) Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.
- e) Tener conocimiento, en los términos en que la Ley así lo prevea, de los Planes de Formación de Empresa.
- f) Conocer de los acuerdos sobre inaplicación del presente Convenio colectivo que



se puedan producir en el seno de la empresa a tenor de lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo conocerá de la discrepancia en materia de inaplicación del Convenio que surjan en el seno de la empresa, debiendo pronunciarse al respecto en el plazo máximo de siete días desde que le sea sometida la discrepancia.

La intervención de la Comisión Paritaria será preceptiva como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, relacionada con el presente Convenio, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la citada Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen durante la vigencia del Convenio Colectivo, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen o note escrita al respecto.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a quince días laborables para resolver la cuestión suscitada, o, en su caso, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La Comisión Paritaria se reunirá, en Sesión Ordinaria, al menos una vez al año para el seguimiento del Convenio Colectivo. Los gastos de desplazamiento, estancia y manutención de los representantes de la Comisión Paritaria que se originen por estas reuniones, correrán a cargo de la Empresa. Dichas reuniones podrán producirse a través de medios audiovisuales, (teléfono o videoconferencia, etc.)

Asimismo podrá reunirse la Comisión Paritaria en Sesión Extraordinaria cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los quince días siguientes a la fecha de la solicitud de la convocatoria.

Capítulo II. Principios generales.

Artículo 9. Organización, distribución y racionalización del trabajo.

La organización, distribución y racionalización del trabajo, así como el establecimiento de cualquier método de estudio o incremento de productividad o calidad de la prestación laboral, es competencia exclusiva de la dirección de la empresa, considerándose incardinadas en las facultades de dirección y de organización de aquella, y recogidas explícitamente en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 10. Movilidad funcional y geográfica.

Queda establecido el principio de movilidad funcional y geográfica del personal, en atención a la actividad de la empresa, que exige una permanente y dinámica



adaptación a las necesidades de los distintos clientes y servicios a prestar. Ambas partes reconocen que la movilidad y polivalencia son dos características esenciales que garantizan la estabilidad en el empleo, atendiendo a la diversidad de funciones y ubicaciones que en cada momento deban realizarse. En todo caso será de aplicación, sin limitación alguna, la facultad empresarial reconocida en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 11. Clasificación del personal.

La clasificación profesional queda establecida tal como se expone a continuación, siendo conveniente distinguir entre tres grupos: personal técnico y administrativo, personal operacional y personal de movimiento.

Personal técnico y administrativo:

Se encuadra dentro de esta sección el personal que desempeña funciones burocráticas, administrativas relacionadas con los procesos contables, de facturación, de administración de personal, etcétera, utilizando para ello, cuando su trabajo lo requiera, los equipos informáticos y técnicos que la empresa ponga a su disposición.

Jefe de negociado: Es aquel que por sus conocimientos y experiencia profesional tiene atribuidas funciones de jefatura de su área, participando personal y activamente en el trabajo a realizar. Podrá estar al frente de un equipo de empleados administrativos y responderá de la correcta ejecución del trabajo que realizan.

Oficial 1ª Administrativo: Es el empleado que, estando a las órdenes de un superior, desempeña con iniciativa y responsabilidad propia los trabajos que se le encomiendan, los cuales pueden ser: Facturación a clientes, realización de nóminas y seguros sociales, análisis estadísticos, comunicaciones escritas y telefónicas con clientes y empleados de la empresa, etcétera. La responsabilidad del puesto podría alcanzar, según los casos, la supervisión de otros empleados de inferior categoría.

Oficial 2ª Administrativo: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y en dependencia de un superior, si lo hubiera, realiza trabajos en el área administrativa de la empresa, tales como: Introducción de datos, preparación y clasificación de documentos, archivo, preparación y envío de correspondencia, y otros trabajos de apoyo que se le requieran.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que realiza trabajos administrativos elementales, con conocimientos limitados. Sus tareas consisten en actividades de carácter rutinario que encierran un cierto grado de responsabilidad, dichos trabajos pueden ser: Archivo, atención telefónica, cálculos elementales, envío de



correspondencia y otras funciones similares.

Aspirante administrativo: Se entenderá por aspirante al empleado que durante dos años, sin rebasar los dieciocho años de edad, trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a formarse en las labores peculiares de esta.

Personal operacional:

Se encuadra dentro de esta sección el personal que desempeña funciones en el área operacional, relacionadas con los servicios que la compañía presta a los clientes (especialmente compañías de alquiler de vehículos) en instalaciones propias o no y que consisten, principalmente, en la preparación y traslado de los vehículos que a la compañía se le entregan y que deben ser lavados y revisados dejándolos en estado de disponibles para su alquiler, conforme a los estándares de calidad requeridos por el cliente.

Coordinador de servicios: En dependencia del director de operaciones o delegado de zona, su misión consistirá en la coordinación, supervisión y realización de las actividades operativas de su centro o centros de trabajo, organizando al personal a su cargo, asignando tareas, supervisando sus trabajos y productividades, confeccionando los cuadrantes de trabajo y realizando las funciones administrativas que su operación implique, así como, la confección de los informes que le sean requeridos por la dirección de la compañía. Será responsable de controlar la calidad de los servicios prestados, realizando las auditorías de calidad planificadas por la empresa y los clientes.

Vigilará el buen estado de las instalaciones, su conservación y adecuada utilización, informando de cualquier deficiencia que pueda afectar al normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos, normas y políticas de la compañía.

Jefe de turno: En dependencia del coordinador de servicios o, en su defecto, de otro jefe de categoría superior, su misión consistirá en coordinar, supervisar y realizar las actividades operativas del centro de trabajo, organizando al personal a su cargo, estableciendo prioridades en los servicios a prestar para la obtención de las productividades previstas y vigilando la fidelidad y corrección de las anotaciones en las hojas de control de actividad o en los dispositivos móviles de cada empleado. Será responsable de controlar la calidad de los servicios prestados, realizando las auditorías de calidad planificadas por la empresa y los clientes. Este cargo lleva implícita la responsabilidad del trabajo administrativo que se origine en su turno de trabajo.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos, normas y políticas de la compañía.



Personal de movimiento:

Supervisor: La misión del supervisor consiste en dar apoyo al jefe de turno, principalmente en la realización de las actividades operacionales, actuando como un conductor/lavacoches más, si bien, será responsable del grupo de trabajo y especialmente en misiones en que varios trabajadores deban realizar traslados de flota u otras acciones que impliquen ser realizadas por un equipo de personas a las cuales dirigirá.

El supervisor asumirá temporalmente las funciones del jefe de equipo en ausencia de este, recibiendo por ello una compensación económica, según se determina en el anexo 1, correspondiente a la tabla salarial del presente Convenio. No superando en ningún caso el plus mensual de supervisión del jefe de turno.

Conductor: Es aquel que, estando provisto del permiso de conducir de clase B2 o superior, y con la suficiente experiencia en la conducción de vehículos, realiza funciones de conducción, repostado, lavado, limpieza interior, revisión básica de niveles de los vehículos encomendados conforme a los procedimientos de la compañía y las normas de calidad que los clientes exigen. Trasladará vehículos entre los puntos que le sean señalados, observando en todo momento la debida prudencia en la conducción y respetando las normas de tráfico. Los trabajos que realice deberán anotarlos y/o grabarlos en el dispositivo móvil con absoluta precisión, indicando todos los datos referidos a los vehículos y otros, que deben recogerse en la documentación de la compañía, así como, en los documentos pertenecientes a los clientes en el momento de la entrega de los vehículos.

Durante la conducción de un vehículo, si observará alguna anomalía la pondrá de inmediato en conocimiento de su jefe de turno, haciéndolo constar en el documento existente al efecto.

Conductor/Lavacoches: Es aquel que, estando provisto del permiso de conducir de clase B2 o superior, y con la suficiente experiencia en la conducción de vehículos, realiza funciones de lavado, limpieza interior, revisión básica de niveles de los vehículos encomendados conforme a los procedimientos de la compañía y las normas de calidad que los clientes exigen. Los trabajos que realice deberá anotarlos con absoluta precisión y/o grabarlos en los dispositivos móviles, indicando todos los datos referidos a los vehículos y otros, que deben recogerse en la documentación de la compañía, así como, en los documentos pertenecientes a los clientes.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar traslados de vehículos, el jefe de turno o supervisor podrá asignarle dicha tarea, dándole las instrucciones precisas para realizar el trabajo adecuadamente.

Conductor de Largo Recorrido: Es aquel que, estando provisto del permiso de conducir de clase B2 o superior, y con la suficiente experiencia en la conducción



de vehículos, tienen como misión principal y específica la de trasladar vehículos, entre las instalaciones de los clientes de las diferentes provincias españolas, e incluso de otros países, cuando el servicio lo requiera.

El traslado de los vehículos se realizará observando en todo momento la debida prudencia en la conducción y respetando las normas de tráfico.

Según las ocasiones y conforme a la planificación que para cada viaje se haya diseñado, los traslados se realizarán conduciendo vehículos del cliente en todos los trayectos o también utilizando medios de transporte público.

El conductor designado para realizar el servicio debe cumplimentar los documentos que la compañía tiene establecidos a este fin, indicando todos los detalles del viaje. Antes de iniciar este tipo de servicio al conductor se le facilitará una provisión de fondos para los gastos en que pueda incurrir durante el viaje. Una vez finalizado, el conductor aportará los justificantes de gastos saldándose el viaje.

Antes de iniciar el servicio (traslado de vehículo), el conductor deberá observar el estado del vehículo, indicando en los documentos destinados a tal fin, o en su dispositivo móvil, cualquier daño o avería que pueda tener. El traslado del vehículo no se realizará en caso de apreciarse algún daño o avería interna o externa, que pudiera ofrecer riesgos para la conducción.

En caso de producirse un accidente durante un traslado, el conductor a cargo del vehículo deberá confeccionar, por duplicado, el correspondiente parte de accidente, indicando con la mayor precisión posible todos los datos y detalles relativos al mismo, según figuran en el impreso de «Declaración de Accidente». Una de las copias deberá entregarla al cliente para el que se esté realizando el servicio y la segunda se entregará en la oficina central de «Fleet Care Services, Sociedad Limitada», para su tramitación a la compañía de seguros en un plazo de tiempo, no superior a las setenta y dos horas.

Artículo 12. Contratación.

Sin perjuicio de las regulaciones futuras que puedan establecerse por norma legal o convencional, las modalidades de contratación ordinarias de aplicación, son las siguientes:

Contrato indefinido: Contratación de modo permanente.

Contrato Fijo Discontinuo: Es aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Dichos contratos, podrán concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial, dadas las especiales características de la actividad de la empresa.



Los trabajadores fijos discontinuos, serán llamados en el siguiente orden:

En primer lugar serán llamados los empleados con responsabilidad de Jefatura o Supervisión y con posterioridad, serán llamados los demás trabajadores por orden de antigüedad en la empresa, o aquellos que, por sus contratos a tiempo parcial convenga dar prioridad en función de la demanda producida. No sin antes habérselo ofrecido a los fijos discontinuos por orden de antigüedad.

Contrato de obra o servicio determinado: Este contrato tiene por objeto la realización de servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, siempre supeditada a la propia existencia del servicio y de la relación contractual con el cliente, entendiéndose por finalizado en el momento en que cualquiera de estas premisas se viesen alteradas.

Se conviene en identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la empresa, las siguientes:

- Trabajos a realizar para la matriculación de vehículos.
- Tareas que comporten la puesta en marcha de nuevos programas administrativos, informáticos u otros que estén sujetos a un plazo de tiempo limitado.
- Trabajos a prestar a clientes con contratos mercantiles de arrendamiento de servicios, siempre que la duración esté limitada en el tiempo y sujeta a concursos u otras decisiones empresariales. Se informará del contenido de este tipo de contratos mercantiles al comité de empresa.
- Servicios a prestar en eventos específicos, como pueden ser: Congresos, campañas de marketing, publicidad, conferencias, ferias, certámenes, etcétera.
- Servicios de chófer contratados por clientes en apoyo a sus desplazamientos dentro de la misma ciudad o entre ciudades, sin una duración específica.

Este tipo de contrato quedará resuelto por alguna de las causas siguientes:

- En la fecha en que finalice el servicio contratado.
- Cuando el cliente dé por finalizado el contrato de arrendamiento de servicios, con independencia de cuál sea la causa.
- Cuando el cliente rescinda parcialmente los servicios que se le prestan, se podrán rescindir los contratos de trabajo asignados a dicha parte del servicio.

Contrato de interinidad: Dicha contratación se llevará a cabo para sustituir a otro trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo,



durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, etcétera.

Contrato eventual: Contratación a fin de atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, etcétera, aun tratándose de la actividad habitual de la empresa. La duración máxima de estos contratos no será superior a seis meses dentro del período de doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

No será de aplicación el apartado anterior para los trabajadores contratados o que pudieran contratarse en el futuro, mediante contratos de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 13. Adscripción de personal (subrogación de personal).

Al término de una concesión o fin de contrato, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

- a. Trabajadores en activo que presten sus servicios en la unidad productiva objeto de cesión siempre que ostenten una antigüedad mínima de 1 mes en la empresa, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato.
- b. Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la concesión se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en la unidad productiva objeto de cesión con anterioridad a las suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a.
- c. Trabajadores que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.
- d. Trabajadores de nuevo ingreso que por necesidades del servicio se hayan incorporado a la unidad producida a subrogar dentro del último mes, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea a esa unidad productiva y a la empresa.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar de manera fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, con entrega de los documentos que se indican en este artículo. El indicado plazo de tres días se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, y a la Comisión Paritaria de este Convenio, así como a la empresa titular de la concesión o servicio objeto del traspaso, el hecho de que es la nueva adjudicataria del servicio.





De no cumplir la empresa entrante con esa obligación, la nueva adjudicataria del servicio se subrogará en todo el personal que prestase sus servicios en la unidad productiva objeto de cesión.

El contrato de trabajo con la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en el que se produzca el hecho de la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

La nueva adjudicataria deberá respetar la garantía sindical de los representantes de los trabajadores o delegados sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- a. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- b. Fotocopia de la última nómina de los trabajadores afectados.
- c. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los 6 últimos meses.
- d. Relación de personal en la que se especifique nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante de los trabajadores y fecha de disfrute de sus vacaciones
- e. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- f. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que se ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Artículo 14. Ingresos y período de prueba.

Para el ingreso del personal en la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causal. La empresa podrá someter al personal de nuevo ingreso a cuantas pruebas de aptitud, actividades formativas y exámenes como se considere oportuno.

El personal de nuevo ingreso tendrá un período de prueba, cualquiera que fuera su modalidad contractual, y no podrá exceder del siguiente tiempo según su clasificación profesional:

- Personal técnico: Seis meses.





- Personal administrativo: Tres meses.
- Personal operacional y de movimiento: Dos meses.

Dichos periodos podrán darse por extinguida la relación laboral sin preaviso y sin indemnización alguna. En el supuesto de que la prestación de trabajo se suspendiese por razón de incapacidad temporal, se entenderá también suspendido el periodo de prueba, volviendo a reanudarse cuando a su vez se reanude la prestación del trabajo.

Si el trabajador no llegase a ocupar su puesto de trabajo en la fecha señalada, la relación laboral entre la empresa y dicho trabajador quedaría anulada, estando obligado el trabajador a devolver el uniforme, material de trabajo y otros objetos identificativos de la empresa.

Artículo 15. Censo de trabajadores.

Las empresas se comprometen a elaborar el censo de trabajadores una vez al año todas las incidencias y modificaciones que se produzcan en dicho censo se pondrán en conocimiento del comité de empresa o delegado de personal o delegado sindical, en el plazo de cinco días antes de su publicación en el tablón de anuncios de la empresa.

Los censos se entregarán a los representantes de los trabajadores en el plazo de dos meses a partir de la fecha de firma del Convenio y, en todo caso, previa petición por escrito.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 16. Jornada laboral del personal de no movimiento.

La jornada laboral del personal de no movimiento será de cuarenta horas semanales equivalentes a mil setecientos noventa y nueve (1.799) horas anuales.

Artículo 17. Jornada laboral del personal de movimiento.

La jornada de trabajo, con horario flexible, será de ochenta horas en cómputo bisemanal de trabajo efectivo, sin que en ningún caso se puedan superar las sesenta horas semanales. En este tipo de servicios las empresas podrán ampliar la jornada bisemanal de trabajo cuarenta horas también con cómputo bisemanal, de presencia, espera o disponibilidad como máximo.

La jornada podrá ser continuada o partida. Cuando la jornada sea partida, ésta no se podrá partir más de una vez al día y de una a tres horas. Cuando la jornada sea partida habrá de serlo en el centro de trabajo, entendiéndose como tal aquel al que el trabajador se encuentre adscrito.





Artículo 18. Tiempo de descanso.

El personal que realice jornadas continuadas superiores a seis horas tendrá derecho a un descanso de treinta (30) minutos durante la misma, Si la jornada diaria fuese superior a nueve horas, dicha pausa tendrá una duración mínima de cuarenta y cinco minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo de presencia o disponibilidad. El momento de tomar dicho descanso será acordado con el coordinador o jefe superior del centro de trabajo, respetando lo establecido en apartado 4.º in fine del art. 10 Bis del RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

Anualmente se elaborará por la empresa un calendario laboral que quedará expuesto en cada centro de trabajo.

Artículo 19. Descanso diario del personal de conducción.

El descanso diario entre jornada y jornada del personal de conducción será ininterrumpido, ateniéndose a la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 20. Descanso semanal.

Con carácter general, el descanso semanal será de tres días en cómputo bisemanal, siendo su disfrute al menos de dos días ininterrumpidos.

El trabajador librará de forma que disfrute, al menos dos domingos de cada doce, siendo como mínimo uno de ellos acompañado del sábado y el resto o bien lunes o sábado.

El descanso semanal se avisará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, respetándose el cuadrante de horarios diario. El descanso semanal será obligatorio y no sustituible por compensación económica sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 21. Festivos y descansos no disfrutados.

Los descansos del artículo 20 y los festivos que sean trabajados habrán de ser compensados con otro día de descanso de existir acuerdo entre las partes. En su defecto conllevará una retribución de 46 euros para el año 2012 denominado como plus festivo. En cualquier caso, el trabajador disfrutará como mínimo del descanso semanal establecido en el art. 37.1 del Estatuto de los trabajadores. Todos los festivos abonables, según calendario laboral, serán descansados o abonados según lo previsto en el presente artículo.

Artículo 22. Horarios y turnos de trabajo.





La jornada de trabajo se distribuye de lunes a domingo con los descansos que establece la ley. Su distribución se hará de acuerdo con las necesidades del servicio para lo cual, se expondrá en los centros de trabajo el cuadrante de turnos a realizar, el cual, deberá ser conocido por todos los trabajadores del centro. Dicho cuadrante será expuesto con la periodicidad y en función de los servicios que se demanden. La adjudicación de los turnos se adecuará igualmente a la situación contractual y a las necesidades y condiciones de la demanda de servicios. Una vez asignado un turno de trabajo, cualquier cambio que se quiera realizar deberá contar previamente con la autorización del responsable del centro de trabajo.

En aquellos centros de trabajo donde la distribución de la jornada no permita jornadas de ocho horas los cuadrantes de trabajo y los contratos de trabajo, se adecuaran a dicha circunstancia.

Artículo 23. Horas extraordinarias y de presencia.

Con carácter general tendrán la consideración de horas extraordinarias las que rebasen las cuarenta horas semanales.

Para el personal de movimiento: se consideraran horas extraordinarias las que rebasen de ochenta horas efectivas de trabajo. Pudiendo realizar cuarenta horas adicionales en computo bisemanal de presencia o disponibilidad o espera. Dichas horas serán cotizadas a la seguridad social en contingencias comunes de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales de trabajo siendo consideradas todas ellas de presencia.

Artículo 24. Partes de trabajo.

Todo el personal será provisto de un parte de trabajo o ficha de control y/o dispositivo móvil por duplicado en el que se irán anotando todos los servicios e incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actividad así como las horas de inicio del/de los servicio/s, finalización, horas extraordinarias, dietas, etc. Dichos partes serán confeccionados, entregados y firmados por los trabajadores a la empresa en el mismo momento de la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar al trabajador.

Dispositivos móviles. En aquellos centros de trabajo donde la empresa decida implantar la utilización de dispositivos móviles, a cada trabajador se le entregará uno. Dicho dispositivo, como herramienta de trabajo fundamental será el utilizado para registrar todos los trabajos que realice. Su uso, que limitado a cumplir con las actividades propias de la empresa y no otras de índole personal. La responsabilidad de mantenerlo en perfecto estado de uso y cargado de batería en todo momento, para poder usarlo, es de cada trabajador.



Ante cualquier avería o circunstancia que imposibilite la utilización del dispositivo móvil, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de su inmediato superior pasando a registrar todas sus actividades a los partes de trabajo correspondientes.

Artículo 25. Cese en la empresa.

Los trabajadores que deseen cesar en la empresa estarán obligados a comunicar su decisión por escrito, dando a la empresa los preavisos que se indican a continuación:

Personal técnico y administrativo:

- Jefes de negociado y oficiales administrativos: Treinta días hábiles.
- Resto de categorías: Quince días hábiles.

Personal operacional y de movimiento:

- Coordinadores de servicios y jefes de turno /equipo: Treinta días hábiles.
- Resto de categorías: Quince días hábiles.

La falta de cumplimiento del preaviso comportará la pérdida de los salarios que correspondan a los días que se hubieran dejado de preavisar.

Artículo 26. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas o su parte proporcional de tener duración contractual inferior al año. Las vacaciones serán disfrutadas en uno o dos períodos como norma general, no obstante, cuando existan razones justificadas y previo acuerdo, se podrá establecer otra distribución de las mismas, debiendo garantizarse siempre la correcta prestación del servicio. De los periodos estivales estarán excluidos desde el 20 de diciembre al 8 de enero del año siguiente, y la Semana Santa; y durante los meses de junio, julio y agosto, un trabajador sólo podrá disfrutar de 10 días de vacaciones en tales fechas.

En caso de coincidir algún festivo durante el periodo vacacional se compensaría con otro día o se abonaría según establece el artículo 21. La retribución de las vacaciones será conforme a los salarios que le correspondan al trabajador en jornada ordinaria.

Artículo 27. Licencias.

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



- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
 - b) Un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.
 - c) Dos días en caso de nacimiento de hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Pudiéndose tener la posibilidad de disponer de forma fraccionada en medias jornadas el permiso retribuido siempre que lo solicite el trabajador.
 - d) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.
- En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Por el tiempo necesario para realizar el cursos de formación continua obligatorio y/o exámenes que sean indispensables para el ejercicio de la profesión.
 - g) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - h) 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.
 - i) Los trabajadores con hijos menores de quince años o personas a su cargo, mayores de sesenta y cinco años, podrán disponer de tiempo no retribuido para consultas médicas.

Se consideran, a los efectos del artículo 81.c) de la derogada Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, asimilados a los ascendientes de cualquiera de los cónyuges los padres políticos.





Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda de los trabajadores en razón del vínculo matrimonial civil o canónico, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador que esté unido a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su orientación sexual.

Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial, debiendo constar dicha situación en la empresa previamente a la solicitud que corresponda.

Artículo 28. Uniformidad e imagen.

Todos los trabajadores incluidos en las categorías de personal operacional y personal de viajes, mientras estén desempeñando su trabajo están obligados a vestir el uniforme corporativo que «Fleet Care Services, Sociedad Limitada», facilitará a cada trabajador sin cargo alguno.

Dicho uniforme se deberá conservar en las debidas condiciones de pulcritud, y muy especialmente en aquellos casos en que el trato directo con los clientes confiere a este punto especial importancia, sin que puedan introducirse modificaciones en su corte, adorno o diseño ni o combinaciones en el uso de las distintas prendas, que deberán ir provistas en todo caso de los distintivos e identificaciones establecidos por la empresa a tal efecto.

El personal de «Fleet Care Services, Sociedad Limitada», deberá cuidar su aspecto personal, aseo y vestimenta.

En su trato con los clientes observará las normas de cortesía y educación, atendiendo con igual amabilidad las consultas o preguntas que las quejas o protestas, procurando en todo momento satisfacer en cuanto sea posible las demandas de los clientes.

La ropa de trabajo que la empresa facilita, no tiene naturaleza salarial ni es cotizable.

Quienes cesen en la empresa, cualquiera que fuere la causa, deberán entregar todas las prendas recibidas, teniendo la empresa el derecho a resarcirse del importe en caso de no efectuarse dicha devolución o ser esta incompleta.

Artículo 29. Normas en la conducción de vehículos.

El empleado en acto de servicio, mientras esté conduciendo un vehículo, respetará los límites de velocidad que en cada circunstancia estén establecidos, como también, mantendrá la distancia de seguridad entre vehículos que exige el código de la circulación. Así como también deberán respetar el resto de normas



incluidas en el código de circulación vigente. No cumplir con estas normas de circulación podrá ser causa de rescisión del contrato de trabajo.

Mientras se esté a cargo de un vehículo o como consecuencia de la conducción del mismo, el trabajador será responsable del pago de las multas que por infracción de tráfico le fueran impuestas.

Si en el momento de la formalización del contrato de trabajo el trabajador no se hallase en poder del permiso de conducir vigente (documento original), dicha contratación no podría llevarse a efecto.

La retirada del permiso de conducir por orden de la autoridad de tráfico o judicial por negligencia en la conducción u otras causas imputables al trabajador podrá ser consecuencia de la rescisión del contrato de trabajo.

El trabajador estará obligado a comunicar por escrito a su jefe inmediato con copia al Departamento de Recursos Humanos, la retirada del carné de conducir en cualquiera de las circunstancias antedichas.

Capítulo IV. Prestaciones de carácter social y derechos sindicales.

Artículo 30. Reconocimiento médico.

Se establece con carácter obligatorio para el personal operacional afectado por el presente Convenio un reconocimiento médico anual. Se entregará copia al trabajador de los resultados de cada revisión médica.

Artículo 31. Salud laboral.

Es obligatoria la utilización del material de seguridad que se requiera en función del trabajo a desarrollar. Su usuario deberá mantenerlo en perfecto estado de conservación y operatividad, advirtiendo de inmediato de cualquier anomalía que pudiera detectar. El hecho de no utilizarlo podrá ser sancionado incluso con el despido.

Tanto la empresa como los trabajadores de todas las categorías se someten expresamente a la normativa de Seguridad y Salud Laboral, así como a cualesquiera disposiciones legales o reglamentarias sobre las materias promulgadas o implementadas por los poderes legislativos del Estado en cualquier momento anterior o posterior a la firma del presente Convenio. Ambas partes se comprometen a observar los deberes y obligaciones que de tales normas se deriven para cada una de ellas, y a respetar los derechos de la otra parte en el ámbito de su aplicación.

Artículo 32. Representación.





Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Comité Intercentros gozarán de los derechos y facultades concedidos por las Leyes.

No se computarán dentro del cupo máximo del crédito de horas mensuales retribuidas que el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores otorga a cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el tiempo por ellos invertido en la negociación del Convenio Colectivo como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio en representación de los trabajadores, y en la asistencia a las reuniones de la Empresa, cuando éstas tengan lugar por convocatoria expresa de su Dirección. Igual tratamiento tendrán las empleadas en las reuniones de la Comisión Paritaria y del Comité Inter-centros con la Empresa.

Artículo 33. Crédito de horas de representación.

De conformidad con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de que disfrutará cada uno de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, será el que legalmente corresponda.

El número de horas de crédito sindical reconocido en el párrafo anterior, se totalizará en una bolsa anual que será administrada conforme a lo previsto en los párrafos siguientes:

El crédito de horas podrá ser acumulado en uno o varios de los Representantes de los Trabajadores, previo aviso escrito a la Dirección de la Empresa con la debida antelación, por parte del sindicato.

El total de horas de crédito sindical de cada sindicato, constituirá automáticamente una bolsa de horas de crédito sindical, que el propio sindicato controlara y distribuirá.

Las personas que deseen horas sindicales de la bolsa para poder tomarlas deberán solicitar que previamente a su disfrute, siéndole asignadas horas por el sindicato a cargo de la bolsa.

La gestión de la Bolsa, es decir, la asignación a cada representante de las horas para tomar en el mes, sólo podrá hacerse por la persona autorizada y acreditada expresamente para tal cometido por el sindicato.

Artículo 34. Comité intercentros y delegado sindical.

Se constituirá un Comité de Intercentros compuesto por un máximo de siete miembros, como único órgano de representación unitaria para todos los trabajadores de la Empresa.





Este Comité se guiará en sus actuaciones por su Reglamento de Actuación, que se ajustará fielmente a la legalidad.

El Comité Intercentros ejerce en el ámbito de la Empresa las competencias que el Estatuto de los Trabajadores otorga a los Comités, y actuará de acuerdo con el Artículo 65 del mencionado Estatuto, colaborando con la Dirección de la Empresa en el mantenimiento y en el incremento de la productividad, el orden laboral y la erradicación del absentismo en el seno de la Empresa.

En las Secciones sindicales a nivel estatal que puedan constituirse por los sindicatos con presencia en la empresa, sus delegados sindicales tendrán derecho a un crédito horario adicional al legalmente establecido de 10 horas mensuales en el supuesto de que dichas secciones sindicales cuenten con una representatividad superior al 35% de los representantes legales en el ámbito de la empresa.

Artículo 35. Permisos no retribuidos.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical podrán obtener Permisos no retribuidos de hasta treinta días al año para ejercer actividades sindicales y asistir a cursos sindicales fuera de la Empresa, avisando a ésta con al menos 7 días de antelación y justificándolo debidamente.

Dicho permiso, comportara la baja del trabajador en la Seguridad Social.

Artículo 36. Contratación y finiquitos.

La Empresa dará a conocer al Comité Intercentros los modelos de Contratos de Trabajo escritos que se utilicen en la misma, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral en la forma prevista en el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa en las reuniones a mantener con la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores en la misma, de la evolución del empleo en el ámbito del Convenio Colectivo, informando del número de contratos realizados o renovados e igualmente de los planes de contratación previsibles.

Además de la información contemplada en el párrafo anterior, la Empresa notificará al Comité Intercentros de la celebración de los contratos de duración determinada, dentro del plazo de diez días a partir de la contratación.

Las presentes obligaciones se entienden sin perjuicio del cumplimiento de aquellas otras que puedan venir establecidas en el futuro por Norma de carácter general.

Capítulo V. Retribuciones.





Artículo 37. Estructura salarial.

- **Tabla salarial.** Se establecen las tablas salariales que figuran en el anexo 1.

La estructura salarial se compone de los siguientes conceptos.

Salario base: Se entiende por salario base la retribución correspondiente a cada categoría profesional, por desarrollar las tareas inherentes a las mismas y correspondientes a una jornada laboral anual de tiempo efectivo de trabajo, según consta en los artículos 16 y 17 del presente Convenio.

El personal contratado a tiempo parcial percibirá el salario base en proporción al tiempo estipulado en sus contratos.

Complementos salariales: Cuando se establezca a título individual o colectivo, los trabajadores podrán percibir los complementos salariales que a continuación se indican:

Complemento personal.-Derivado de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido tenido en cuenta en el salario base, tales como, aplicación de títulos, idiomas y conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga y que sean exigidos por «Fleet Care Services, Sociedad Limitada», como requisito para el correcto desempeño del trabajo a realizar.

Complemento de puesto de trabajo. Este complemento podrá acordarse a título individual en función de las especiales características del puesto de trabajo o de la forma de realizarlo cuando comporte una concepción distinta del trabajo corriente. No tendrá carácter consolidable, por lo que su abono se suprimirá cuando dejen de realizarse tales funciones o desaparezcan las condiciones que dieron origen a su devengo. Estarán incluidos dentro de este apartado, los pluses de supervisión, coordinación, jefatura o responsabilidad que estén establecidos o se establezcan en el futuro.

Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Estarán recogidas las dos gratificaciones extraordinarias.

La empresa podrá establecer otro sistema de remuneración por objetivos o por unidad de servicio en aquellos lugares y por los períodos de tiempo que lo juzgue conveniente, sin que ello, comporte para los trabajadores afectados, disminución de las remuneraciones establecidas.

Artículo 38. Plus de transporte.

En concepto de ayuda al gasto de transporte público, en que se incurre al acudir al trabajo, sea cual fuere el centro, se establece un plus de transporte por mes trabajado, cuyo importe se indica en el anexo 1.





La falta de asistencia al trabajo, independientemente de cuál sea la causa, dará lugar al descuento proporcional que corresponda por día no trabajado.

Este plus se percibirá a razón de once meses cada año, dado que el duodécimo mes no se trabajará por estar de vacaciones.

Dada la condición de indemnización o suplido de este plus, y por ello, no tener carácter salarial, está exento de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 39. Plus de nocturnidad.

A los efectos de retribución especial como horas nocturnas que deban abonarse con el incremento de nocturnidad, se considerarán exclusivamente las horas realizadas en el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas. Dichas horas tendrán una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el salario base.

No será de aplicación el apartado anterior cuando el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y se haya pactado en el contrato de trabajo individual una retribución específica, o se hubiese acordado una compensación de este trabajo por tiempo de descanso a cambio.

Artículo 40. Horas extraordinarias o de Presencia.

Con carácter general tendrán la consideración de horas extraordinarias las que rebasen de 40 horas semanales.

Personal de movimiento.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas efectivas de trabajo que en cómputo bisemanal superen 80 horas efectivas de trabajo que corresponderían según jornada, para dicho período de tiempo. También tendrán dicha consideración, las horas efectivas de trabajo que superen a las nueve horas de jornada diaria.

Las horas de presencia serán todas aquellas que no sean a tiempo efectivo de trabajo, dicho tiempo no será considerado dentro de la jornada de trabajo

Como módulo de cálculo para el abono de las horas extraordinarias o presencia, se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:

[SB Anual]: 1799 H = valor hora ordinaria.

Siendo SB = Salario mensual incluida la prorrata de pagas extras.

El valor hora ordinaria se incrementará en un 2 por 100 para determinar el valor de cada hora extraordinaria o de presencia.



Las horas extraordinarias, a voluntad del trabajador, podrán ser compensadas con períodos de tiempo de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La estacionalidad del sector de actividad y la falta de previsión que se produce (no imputable a la empresa), al no poder conocer con la antelación necesaria la totalidad de los servicios que diariamente se han de cumplimentar, hace que se deba incurrir en horas extraordinarias. Dichas horas tendrán el carácter de estructurales y, especialmente, cuando se realicen por una acumulación de trabajos imprevistos, períodos punta de la demanda, ausencias de trabajadores no justificadas y otras de similar naturaleza.

La aplicación de este artículo tendrá efectos a partir de la publicación del Convenio, sin retroactividad.

Artículo 41. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año. Su cuantía estará determinada en función del tiempo trabajado y conforme al salario base.

Paga de verano: Su devengo se produce desde el 1 de enero hasta el 30 de junio. Su abono se efectuará el día 15 de julio.

Paga de Navidad: Su devengo se produce desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre. Su abono se efectuará el día 22 de diciembre.

Las pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo que el trabajador decida lo contrario.

Artículo 42. Pago de la nómina.

Se realizará como máximo el día 15 de cada mes posterior a su devengo.

Capítulo VI. Faltas y sanciones.

Artículo 43. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa. En el supuesto de faltas muy graves será necesario instruir expediente sancionador. Las faltas o incumplimiento laborales sancionables serán las previstas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que a continuación se establece:

1. Graduación de las faltas.

Se consideran faltas leves las siguientes:



- a. Las faltas de puntualidad injustificadas en la entrada o salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes, por plazos de tiempo de hasta quince minutos.
- b. La falta de asistencia al trabajo injustificada de un día en un período de un mes. Cuando dicha falta sea la causa de desatención en los servicios a prestar y ello de lugar a quejas o reclamaciones de clientes, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- c. No comunicar a la empresa la no asistencia al trabajo, aun por causa justificada, con la antelación debida para poder paliar la ausencia, salvo que pueda probarse la imposibilidad de hacerlo.
- d. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve período de tiempo. Si como consecuencia de tal actuación, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o se pusiese en riesgo la integridad de las personas o de las cosas, esta falta podrá calificarse, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. Los descuidos en la conservación del material que utilice para trabajar cuando se produzcan leves deterioros en el mismo.
- f. La falta de aseo y limpieza personal provocando con ello las quejas de los compañeros de trabajo.
- g. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa, cuando estas alteren el normal desarrollo del trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- b. Tres faltas de puntualidad no justificadas en la hora de entrada o salida del trabajo, superiores a quince minutos en un período de un mes.
- c. La inasistencia al trabajo sin causa justificada, por dos días durante período de un mes.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. No entregar a la empresa el parte de baja de enfermedad o accidente en un plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha en que el médico la emitió, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- f. Dejar de comunicar a la empresa los cambios de domicilio, teléfono, renovaciones de la tarjeta de permiso de residencia y trabajo, así como, otros que





deban ser conocidos porque puedan afectar a la normal relación trabajador empresa. La falta de comunicación maliciosa podrá ser considerada como falta muy grave.

g. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

h. Alterar la identidad de un trabajador en documentos del cliente o de la empresa, simulando la realización de tareas por quienes no han participado en ellas.

i. Falta de aseo y limpieza personal, cuando ello afecte o pueda afectar al normal desarrollo de los servicios o a la imagen de la compañía.

j. No vestir el uniforme de la compañía durante la jornada laboral o hacerlo parcialmente, utilizando solo parte del mismo.

k. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

l. La actuación negligente y de desidia en el trabajo que pueda dar lugar a la comisión de errores que afecten al normal desarrollo del mismo o sean causa de quejas o reclamaciones de los clientes, por daños a sus vehículos e instalaciones. Cuando el daño producido sea tan importante que origine la queja del cliente y se derive de ello una indemnización, podrá ser considerada como falta muy grave

m. La imprudencia en la forma de ejecutar el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para los vehículos y las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

n. La embriaguez durante la jornada laboral, o aun no estando en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

ñ. La apropiación de objetos de clientes, compañeros de trabajo, o de la empresa, así como accesorios de cualquier tipo pertenecientes a los vehículos de los clientes de la empresa.

o. La utilización de medios, equipos, instalaciones de la empresa para fines particulares, no disponiendo de autorización para ello.

p. El acoso sexual, verbal o físico, salvo que por sus circunstancias procediera su calificación de leve o de muy grave.

q. La falta de anotación en las hojas de actividad o en el dispositivo móvil de cuatro o más registros en un mes.

r. La colisión por imprudencia de dos accidentes al mes, entendiéndose por





accidente el daño por roce o colisión con otro vehículo o instalación.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- b. La acumulación de ocho faltas de puntualidad injustificadas a la hora de entrada o salida del trabajo durante un período de dos meses o superar los cien minutos en retrasos dentro del mismo período.
- c. La inasistencia al trabajo sin causa justificada por tres días o más durante un período de un mes.
- d. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- e. La utilización indebida de vehículos de las empresas clientes fuera de los trayectos, circuitos y rutas habituales, o su apropiación o uso con fines particulares.
- f. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- g. La conducción de vehículos de forma temeraria, hacer exhibiciones y competiciones de velocidad con vehículos de clientes.
- h. La retirada del permiso de conducir.
- i. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, dictada por los tribunales de justicia.
- j. La embriaguez habitual en el trabajo, así como el consumo de cualquier tipo de drogas o estar bajo la influencia de las mismas, si repercuten negativamente en el trabajo.
- k. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa. Revelar información relativa a negociaciones o acuerdos alcanzados con clientes, así como sobre datos económicos, de producción, salariales, nuevos proyectos o de índoles similares privadas y exclusivas del ámbito empresarial a personas ajenas a la compañía.
- l. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y





consideración a los jefes o sus familiares así como a los compañeros y subordinados.

m. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

n. El abandono del puesto de trabajo por personal que ejerza mando o jefatura sin la debida autorización y cuando ello pueda comportar serio riesgo de incumplimiento por parte de «Fleet Care Services, Sociedad Limitada», de los servicios a prestar a los clientes.

ñ. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haberse producido la primera.

o. El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

p. El no cumplimiento de las normas establecidas por la empresa y por la Ley en materia de prevención de riesgos laborales.

2. En el supuesto de faltas muy graves se entregará por escrito al trabajador el pliego de cargos, y éste podrá realizar sus alegaciones en el plazo de 10 días naturales.

Copia del expediente, y de la correspondiente sanción, si finalmente la hubiere, se entregará a los representantes de los trabajadores.

3. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo (despido).

Capítulo VII. Otras disposiciones.

Artículo 44. Instalaciones y Equipos.

El personal de «Fleet Care Services, Sociedad Limitada», observará en todo momento con especial cuidado la utilización y conservación de las instalaciones, materiales y equipos de trabajo, y muy especialmente los dispositivos móviles, por tratarse de una herramienta básica y fundamental de su trabajo. La misma atención y cuidado se prestará cuando se acceda a las instalaciones de los clientes de la compañía.





Artículo 45. Accidentes de tráfico.

El trabajador que conduciendo un vehículo durante su jornada de trabajo sufra un accidente deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de su superior jerárquico, confeccionará el correspondiente parte de accidente cumplimentando todos los datos que en el mismo se solicitan, entregándolo a su superior para su tramitación a la oficina central de la empresa. El parte de accidente se cumplimentará en el mismo momento de producirse el siniestro cuando haya intervenido en el mismo otro u otros vehículos o en las veinticuatro horas siguientes al suceso, de no haber intervenido terceros vehículos.

Artículo 46. Igualdad y no discriminación.

Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, sexo, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Situaciones especiales.

1. Gestación. En el supuesto de riesgo durante el embarazo se estará a lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho a las adaptaciones que se deriven del párrafo anterior no significará perjuicio para la categoría y sueldo de la interesada, ni tampoco generará la necesidad u obligación de crear un puesto de trabajo nuevo.

En caso de permuta, la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, designará la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo.

Los supuestos de estas adaptaciones no darán lugar, en ningún caso, a la consolidación de los trabajadores afectados en los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los tres meses.

2. Capacidad disminuida. Las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una





dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente. El orden para el beneficio, que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

Artículo 47. Acoso sexual y moral.

Las partes afectadas por el presente Convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual y moral, estableciendo procedimientos en la empresa para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminatorio serán sancionadas como faltas muy graves y, en todo caso, en su grado máximo, cuando las mismas ocurran prevaleciendo de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

Definición de acoso sexual: Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta Comunitario relativo a la protección de la mujer y el hombre en el trabajo, 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE.

Definición de acoso moral: Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atente por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o síquica de una persona, que se produce en el marco de organización o dirección de una empresa, degradando la condición de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Capítulo VIII. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Artículo 48. Procedimiento.

La inaplicación del presente Convenio Colectivo se podrá llevar a efectos por acuerdo entre a empresa y los representantes de los trabajadores que estén legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos que concurren las



causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, tal y como se establece en el artículo 82.3 de la misma norma, y previo el desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo de inaplicación que se pudiera alcanzar no se podrá prorrogar más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa y será remitido a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, las discrepancias serán sometidas a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si la Comisión paritaria tampoco alcanzase acuerdo sobre la discrepancia sometida a su conocimiento o no se hubiera solicitado su intervención, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Capítulo IX. Disposiciones adicionales.





Primera. Revisión salarial.

a) Para el año 2012 la subida será a todos los conceptos económicos de un 1%. Dicha subida surtirá efecto a partir del 1 de julio del 2012, siendo adaptadas a las tablas anexas al presente Convenio.

Los atrasos correspondientes del 1 de enero al 30 de junio del 2012 será los que correspondan a la aplicación de 1,5% a los conceptos del salario base y prorratas de pagas extras.

b) El resto de los años de vigencia será igualmente de un 1% para todos los conceptos económicos. En caso de que el IPC real de cada uno de los años superase el 3,5%, la diferencia existente sobre dicho 3,5% se incrementaría y revisaría en un 75% a todos los conceptos, aplicándose a las tablas salariales que correspondiese.

Segunda.

Con efectos del 1 de julio de 2012 el personal de oficinas administrativas de Madrid y Barcelona de los departamentos de Facturación, Administración y Nómina percibirán un importe fijo mensual de 40 € brutos los doce meses del año, con independencia de la categoría profesional que se tenga. Dicho importe se percibirá únicamente si se cumple los objetivos con cada departamento que se establecerán y quedaran recogidos en un acta firmada entre la representación de los trabajadores y la empresa.

Tercera.

En todo lo que no se haya previsto en el presente Convenio se aplicará como legislación supletoria lo regulado en el texto de la derogada Ordenanza Laboral del Transporte por Carretera (Orden Ministerial de 20 de marzo de 1971, «BOE» de 27 de abril de 1971), así como en el Laudo Arbitral del 19 de enero del 2001 («BOE» de 24 de febrero de 2001).



ANEXO I
Tablas salariales para el año 2012

Categorías profesionales	Salario		P. Transporte		P. Supervisión		Total	
	Mensual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros
Personal Técnico y Administrativo								
Jefe Negociado.....	925,30	12.954,18	60,00	660,00			985,30	13.614,18
Oficial 1.ª Adm.....	809,56	11.333,89	60,00	660,00			869,56	11.993,89
Oficial 2.ª Adm.....	693,96	9.715,44	60,00	660,00			753,96	10.375,44
Aux. Adm.....	647,81	9.069,40	60,00	660,00			707,81	9.729,40
Aspirante Adm.....	647,81	9.069,40	60,00	660,00			707,81	9.729,40
Personal Operaciones								
Coordinador de Servicios	760,94	10.653,23	60,00	660,00	94,91	1.043,96	915,85	12.357,19
Jefe de Turno.....	694,37	9.721,16	60,00	660,00	52,73	579,98	807,10	10.961,14
Supervisor.....	647,81	9.069,40	60,00	660,00			707,81	9.729,40
Conductor Lavacoche ..	647,81	9.069,40	60,00	660,00			707,81	9.729,40
Lavacoche.....	647,81	9.069,40	60,00	660,00			707,81	9.729,40

Supervisor: Plus de supervisión de 7,38 euros brutos por día que sustituya al jefe de equipo. No superando en ningún caso el máximo mensual del jefe de turnos de dicho plus.

Dietas: Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se paga al trabajador que, por razones de trabajo, deba desplazarse fuera de su lugar de residencia habitual y ello pueda comportar gastos de manutención y alojamiento. Para percibir el importe de la dieta, el servicio a realizar deberá coincidir con el horario del almuerzo o cena. Las cantidades que se establecen son las siguientes: almuerzo, 10 euros; cena, 10 euros; alojamiento y desayuno, 50 euros.

Todos los importes que se indican en esta tabla salarial son cantidades brutas.