

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3535 *Resolución de 15 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fissa Servicios Auxiliares, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Fissa Servicios Auxiliares, S.L. (Código de convenio n.º: 90101282012013), que fue suscrito, con fecha 4 de enero de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Delegada 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 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, 15 de marzo de 2013.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE FISSA SERVICIOS AUXILIARES S.L.

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la representación legal de los trabajadores, constituida por la Delegada de Personal, y la representación empresarial de Fissa Servicios Auxiliares, S.L.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para la negociación y en su caso aprobación del presente Convenio Colectivo, para la Empresa Fissa Servicios Auxiliares, S.L., en virtud de lo establecido, en los artículos 83 y 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio Colectivo, tiene naturaleza normativa y eficacia general, suscribiéndose al amparo de lo establecido en el Título Tercero del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de todo el personal que preste sus servicios para la empresa Fissa Servicios Auxiliares, S.L., dentro de su

ámbito de dirección y organización, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la Legislación Laboral vigente.

Quedan excluidos del presente convenio el personal cuya relación esté sujeta a lo dispuesto en el R.D. 1382/1985

Las normas contenidas en el presente Convenio, serán de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa disponga en el territorio del Estado Español, así como en cualquier otro que en el futuro se pueda establecer.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma independientemente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. Sin embargo los efectos económicos del mismo surtirán efecto desde el día 1 de enero de 2013.

La vigencia del mismo será de tres años, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 3. Prórroga y denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá ser formulada por cualquiera de las partes, y deberá realizarse mediante comunicación escrita a la otra parte y a la Autoridad Laboral, al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización del mismo.

De no mediar denuncia formal por ninguna de las partes en el plazo indicado en el párrafo anterior, el presente Convenio se prorrogará automáticamente de año en año.

Una vez transcurridos dos años desde la fecha de la denuncia sin que se haya acordado un nuevo Convenio o dictado un Laudo Arbitral, aquél perderá su vigencia y se aplicará, en su caso, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

En el caso de que alguna de sus disposiciones fuera declarada nula o no conforme a derecho por la autoridad judicial, la misma tendrá que ser negociada de nuevo, no afectando a la vigencia del resto de las condiciones.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación de este Convenio Colectivo, a igualdad de ocupación, función y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como un complemento personal transitorio. Dicho complemento, a no ser que se pacte lo contrario, podrá ser absorbido y compensado con los incrementos salariales que se pacten en el presente Convenio Colectivo.

Operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones calculada a tenor de lo establecido en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión mixta paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión se constituirá en el plazo de veinte días a partir de la publicación de este Convenio Colectivo y tendrá las siguientes funciones específicas:

- 1.º Interpretación y correcta aplicación del contenido del Convenio Colectivo.

2.º Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

3.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

4.º En los supuestos previstos en el artículo 82.3 del ET, entender de las discrepancias que se les pudiera plantear por la Empresa y la representación de trabajadores legitimados cuando los mismos no llegaran a ningún acuerdo durante el periodo de consultas efectuado para inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en Convenio. En este supuesto, el plazo máximo de la Comisión para pronunciarse será de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros de la representación de los trabajadores y dos de la empresa si bien en caso de incomparecencia de alguno de los miembros de las distintas representaciones, con el objeto de mantener la paridad de la Comisión, cada una de las representaciones contara con dos votos con independencia del número de asistente a la reunión.

La Comisión se reunirá una vez al semestre a petición de cualquiera de las partes en el plazo de diez días a partir de la fecha de petición.

De las reuniones que celebre la Comisión se levantará Acta que dará fe del acuerdo o desacuerdo reflejando de forma clara y concreta los argumentos expuestos o posiciones de cada parte. Cuando el asunto sometido a la Comisión termine en desacuerdo de las partes, podrán estas, a partir de ese momento, iniciar la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente.

Los miembros de la comisión a efectos del orden de las sesiones y levantamiento de acta elegirán de entre ellos un Presidente y un Secretario.

Si el Presidente pertenece a la representación social, el Secretario deberá pertenecer a la representación de la Empresa y viceversa.

Cada representación podrá acudir con los asesores, con voz pero sin voto, que estime conveniente cuyo número no podrá exceder de tres por cada representación.

CAPÍTULO II

Condiciones Económicas

Artículo 7. *Incremento salarial.*

Las retribuciones económicas desde el 1 de enero del 2013 a 31 de diciembre de 2013, son las que figuran en la tabla anexa 1.

Para los años 2014 y 2015 se incrementarán los conceptos que figuran en el anexo 1, tabla salarial, así como los demás conceptos económicos del convenio a salvo de los que expresamente se refieran, en un porcentaje del 0,5% para el año 2014 y un 0,75% para el año 2015

Artículo 8. *Conceptos retributivos.*

La retribución de cada trabajador, estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que se indican en la Tabla Anexa 1 para cada nivel salarial. Los complementos serán los siguientes:

Conceptos Salariales:

- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de vencimiento superior al mes.
- Complementos funcionales.
- Horas extraordinarias.

Conceptos Extrasalariales:

- Plus de Transporte.
- Plus de Vestuario
- Dietas.

Artículo 9. *Salario base.*

El salario base para el personal afectado por el presente Convenio es el que se especifica para cada nivel salarial en la tabla salarial anexa 1. El salario se devengará por día natural.

Artículo 10. *Plus de nocturnidad.*

Todos los trabajadores que realicen su jornada entre las 10.00 de la noche y las 6.00 de la mañana, percibirán un Plus de nocturnidad, que se detalla en la tabla salarial anexa 1 que se percibirá por hora efectivamente trabajada.

Artículo 11. *Plus de coordinación.*

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolle una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

Este plus ascenderá al 5% del salario base establecido en el Convenio para su nivel salarial.

El Plus se devengará por día efectivamente trabajado durante el tiempo que efectivamente desarrolle las funciones descritas.

Artículo 12. *Plus de disponibilidad.*

Los trabajadores adscritos a servicios de reparación y mantenimiento en los que sea necesaria una disponibilidad y localización de veinticuatro horas recibirán una remuneración de 50 euros semanales.

Artículo 13. *Plus por necesidades del servicio.*

Todo trabajador que realice de forma puntual y por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva funciones distintas a las asignadas para su puesto de trabajo devengará este Plus que se abonará mensualmente de conformidad con la cuantía indicada en la tabla salarial anexa 1, siempre que las funciones a desarrollar se encuentren dentro del mismo Grupo Profesional.

Artículo 14. *Plus de mantenimiento de vestuario.*

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario y calzado, teniendo naturaleza extrasalarial.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y con los límites que en el mismo se establecen, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 19 de este Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempos de descansos equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Sólo en caso de pacto entre

trabajadores y empresa podrá sustituirse este descanso por la retribución correspondiente, que se realizará conforme a la cuantía fijada en la tabla salarial anexa 1.

Para los servicios de mantenimiento y reparación, la hora extra, por salidas realizadas durante el periodo en el que se devengue el Plus de Disponibilidad, se remunerarán a 12 euros hora, teniendo el resto de horas extras, la remuneración prevista en la tabla salarial anexa 1.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año, Paga de Verano y Paga de Navidad, con una cuantía cada una de ellas de 30 días del salario base previsto en convenio.

Las fechas de cobro y periodos de devengo serán los siguientes:

Paga de verano, se percibirá durante el periodo comprendido entre el 1 y el 15 del mes de julio de cada año y su periodo de devengo será del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de navidad, se percibirá durante el mes de diciembre, con fecha límite de pago el día 22 de dicho mes y se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

En el supuesto de que no se trabaje la jornada total o el periodo de tiempo completo, se devengará la parte proporcional de cada una de las pagas, en proporción al tiempo trabajado y la jornada real de trabajo.

Artículo 17. *Plus de transporte.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá un complemento en concepto de compensación de transporte, cuyo importe será el que figura en la tabla salarial anexa 1. Este Plus se devengará por día efectivamente trabajado.

Artículo 18. *Dietas.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad o área metropolitana donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

Las dietas se devengarán diariamente y no experimentarán el incremento salarial previsto en el artículo 7 del presente Convenio, ascendiendo las mismas a las siguientes cantidades:

- 6 € cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.
- 12 € cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de la localidad.
- 20 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de la localidad y desayunar.
- 30 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de la localidad y realizar dos comidas.

Artículo 19. *Festivos.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, que por necesidades del servicio, realizase su trabajo en domingos o festivos, salvo que estos días se encontrasen incluidos en su jornada habitual, recogida en contrato, podrá optar entre:

- Disfrutar de un periodo de descanso semanal igual al tiempo trabajado para compensar el trabajo en dicho domingo o festivo y percibir el Plus que se detalla en la tabla salarial anexa 1, por hora efectivamente trabajada o
- Acumular el descanso que proporcionalmente corresponda al tiempo trabajado en domingo o festivo, con los límites legales establecidos y disfrutarlo, previo acuerdo con la empresa, según las necesidades del servicio.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria anual para los años 2013, 2014 y 2015 será de 1.816 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón de 165,09 h. En caso de que la jornada diaria se realizara de forma continuada excediendo las 6 horas, los trabajadores dispondrán de 15 minutos de descanso que serán considerados a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

La Empresa podrá distribuir irregularmente a lo largo del año el 15% de la jornada de trabajo. Dicha distribución respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Para el año 2013, los trabajadores encuadrados en los servicios relacionados con la reparación, mantenimiento y rehabilitación de locales en razón de la actividad que prestan y la organización de las mismas, los días 1 y 22 de abril, 16 de agosto, 23, 24, 30 y 31 de diciembre, serán considerados como festivos de carácter extraordinario, siendo igualmente de cumplimiento las 1.816 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el resto de los años de vigencia del presente convenio, se establecerán anualmente, mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, los días que tendrán la consideración anterior.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Con carácter general, los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, que se disfrutarán de forma proporcional al tiempo trabajado durante el año.

El personal incluido dentro del ámbito del presente Convenio, incluido el que ingrese en el transcurso del año, deberá disfrutar sus vacaciones o la parte proporcional que le corresponda, antes del 31 de diciembre de cada año.

Si el trabajador cesase en la prestación de sus servicios durante el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón al tiempo efectivamente trabajado.

El calendario de vacaciones se elaborará dentro del primer trimestre del año notificándose por la empresa a todo el personal con dos meses de antelación a su disfrute, estableciéndose en la medida de lo posible, un sistema rotativo.

Artículo 22. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, previo aviso y justificación en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales.

- a) Matrimonio del Trabajador/a.
- b) Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
- c) Traslado de domicilio.
- d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad.
- f) Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad.

Descripción:

- a) La licencia del trabajador por matrimonio será de quince días, se solicitará por escrito con una antelación mínima de tres meses antes del efectivo disfrute. Dentro de los

diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) La licencia por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, será de dos días. Se deberá acreditar el nacimiento del hijo con la partida de nacimiento o libro de familia que se deberá presentar por el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción en el Registro.

c) La licencia por traslado del domicilio habitual será de un día.

d) Se concederá licencia por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación vigente.

e) Tratándose de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km, el plazo será de cuatro días. En los casos de fallecimiento de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia, que aporte la correspondencia partida de defunción o que exhiba el libro de familia en que conste.

f) Cuando el motivo de la licencia sea por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días. La licencia se ampliará a cuatro días cuando con tal motivo del trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. A estos efectos, los trabajadores del turno de noche que tengan una intervención quirúrgica programada, podrán iniciar el disfrute del permiso en los términos acordados la jornada anterior a la operación.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 23. *Contratación.*

Los contratos de trabajo podrán concertarse: por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada en la legislación vigente conforme a lo previsto en la misma.

Los trabajos derivados de contratos de arrendamiento de servicio se consideraran una tarea con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que podrá cubrirse con contratos de obra y servicio determinado.

Artículo 24. *Trabajadores fijos en plantilla.*

A efectos de aplicación a la empresa de cláusulas subrogatorias se entenderán trabajadores fijos en plantilla:

- El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el periodo de prueba.
- El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquellos.
- El personal interino, que una vez incorporado al servicio el sustituido siga prestando servicios de carácter permanente en la empresa.
- Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Artículo 25. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.

A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1.º Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2.º Administrativa: Incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O.

3.º Operaria: Incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los siguientes Grupos Profesionales.

Grupo I:

A. Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño periodo de adaptación.

B. Formación. La de los niveles básicos obligatorios; en general, conocimientos a nivel de formación elemental básica.

A título enunciativo se entenderán incluidos dentro de este Grupo Profesional los siguientes puestos de trabajo:

- a) Promotor Comercial.
- b) Auxiliar de Embarque Aeroportuario.
- c) Auxiliar de Organización.
- d) Ordenanza.
- e) Auxiliar de Apoyo.
- f) Auxiliar de Comunicación.
- g) Peones.
- h) Almaceneros.
- i) Mozos.
- j) Auxiliar Control de zona.
- k) Conserje.
- l) Celador.
- m) Taquillero.
- n) Auxiliar de pedidos.
- o) Telefonista.
- p) Verificador-preparador.

- q) Reponedor.
- r) Repartidor-clasificador.
- s) Empaquetador.
- t) Lector de contadores.
- u) Recepcionista.
- v) Teleoperador.
- w) Auxiliar Sanitario.
- x) Auxiliar de Mercancías.
- y) Auxiliar de PMR.
- z) Auxiliar de Servicio Doméstico.

Grupo II:

A. Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño periodo de adaptación.

B. Formación. La de los niveles básicos obligatorios; en general, conocimientos a nivel de formación elemental.

A título enunciativo se entenderán incluidos dentro de este Grupo Profesional los siguientes puestos de trabajo:

- a) Auxiliar de Servicios.
- b) Azafata/o.
- c) Asistente Personal.
- d) Cajero/Aparcador.
- e) Auxiliar de Marinería y Puertos.
- f) Auxiliar de Servicios de Emergencias.
- g) Auxiliar de pérdidas.
- h) Auxiliar Administrativo.
- i) Carretillero.
- j) Motorista/Repartidor.

Grupo III:

A. Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

B. Formación. Graduado escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

A título enunciativo se entenderán incluidos dentro de este Grupo Profesional los siguientes puestos de trabajo:

- a) Oficial Administrativo.
- b) Auxiliar de Mantenimiento.
- c) Conductor.
- d) Bombero.

Grupo IV:

A. Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

B. Formación. Titulación de Formación Profesional, BUP o COU o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

A título enunciativo se entenderán incluidos dentro de este Grupo Profesional los siguientes puestos de trabajo:

- a) Coordinador de Servicios.
- b) Jefe de Primera.
- c) Jefe de Proyecto.
- d) Jefe de Segunda.
- e) Oficial de Primera.
- f) Oficial de Segunda.
- g) Vendedor.

Grupo V:

Mandos Intermedios:

A. Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo, realizarán funciones que:

Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al Grupo Profesional VI y a los que deben dar cuenta de su gestión.

Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

B. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios de grado medio. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo.

A título enunciativo se entenderán incluidos dentro de este Grupo Profesional los siguientes puestos de trabajo:

- a) Jefe de Personal.
- b) Jefe de Departamento.
- c) Técnico en Prevención.
- d) Técnico Comercial.
- e) Jefe de Servicio.
- f) Supervisor.

Grupo VI:

A. Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos,

etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

B. Formación. Poseerán titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

A título enunciativo se entenderán incluidos dentro de este Grupo Profesional los siguientes puestos de trabajo:

- a) Director General.
- b) Director Comercial.
- c) Director de RRHH.
- d) Director de División.
- e) Director Regional.
- f) Delegado Prov.-Gerente.

Artículo 26. *Lugar de prestación de servicios.*

La prestación de trabajo se realizará en términos generales, en el centro de trabajo para el que haya sido contratado el trabajador. Por razones organizativas la Dirección de la Empresa podrá destinar a los trabajadores a cualesquiera de las dependencias que pudieran encontrarse en cada uno de los centros de trabajo, con los límites establecidos para la movilidad funcional.

Por necesidades del servicio, la empresa podrá de igual modo, cambiar de centro de trabajo a los empleados dentro de la misma localidad o área metropolitana. Se entenderá por tal las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor de un municipio y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora a la entrada y salida de trabajadores.

Para los servicios de mantenimiento y reparación, se entenderá como área metropolitana expresamente, todas las poblaciones que se sitúen en un radio de 20 km de distancia en relación al domicilio social de la empresa.

Como principio general, la empresa, siempre que existan vacantes en el puesto de trabajo correspondiente, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad o área metropolitana no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, y si al correspondiente plus de transporte pactado.

Artículo 27. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

CAPÍTULO V

Otras disposiciones

Artículo 28. *Prendas de trabajo.*

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de la Empresa a fin de que estos puedan reconocer su cargo, puesto de trabajo y cometido durante el servicio.

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas:

- Dos camisas/camisetas de verano.
- Dos camisas/camisetas de invierno.
- Una corbata. Cuando sea necesario
- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Un anorak. Cuando sea necesario.
- Un cinturón. Cuando sea necesario
- Un chaquetón. Cuando sea necesario.

Los trabajadores deberán mantener los uniformes de empresa limpios y en buen estado a lo largo de su relación laboral, encontrándose obligados a devolver los mismos en el momento de causar baja en la empresa.

Asimismo se facilitará, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias. La empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad y salud Laboral adoptará las medidas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

CAPÍTULO VI

Acción Sindical

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Los Delegados de personal y miembros de comité de empresa gozarán las horas establecidas en las disposiciones legales para el ejercicio de sus funciones sindicales.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 30. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves.

Artículo 31. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.
2. No comunicar a la empresa ni justificar las faltas al trabajo, los cambios de domicilio o cualquier variación de circunstancias que tengan transcendencia a efectos laborales.
3. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.
4. El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, siendo éste superior a cinco minutos.
5. La falta de aseo o limpieza personal. Cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o superiores jerárquicos podrá ser considerada falta grave o muy grave.
6. La falta de entrega del parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 32. *Faltas graves.*

1. La reincidencia en las faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto la falta de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada.
4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos. Si el incumplimiento se produce de manera persistente o con quebranto manifiesto de la disciplina podrá ser considerado falta muy grave.
5. Incumplimiento de las obligaciones referentes a la prevención de riesgos laborales, siempre que no entrañen riesgo de daño para el trabajador, sus compañeros/as o terceras personas.
6. Cometer un descuido con respecto al material puesto a disposición del trabajador por la empresa.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La negligencia, imprudencia o descuidos en el trabajo cuando provoquen un daño para la Empresa.

Artículo 33. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.
2. La Falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada cuando como consecuencia de la misma se causa un daño o perjuicio para la Empresa.
3. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.
4. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa, o de las personas en cuyas instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.
5. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.
6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.

7. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolor, negligencia o imprudencia inexcusable.

8. El abuso de autoridad sobre los empleados.

9. Las agresiones verbales, físicas o psíquicas por parte de los trabajadores cualesquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio.

10. El acoso sexual.

11. La competencia desleal.

12. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los Derechos Sindicales.

13. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior categoría, provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.

14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

15. Incumplimiento de las obligaciones referentes a la prevención de riesgos laborales, siempre que entrañen riesgo de daño para el trabajador, sus compañeros/as o terceras personas.

Artículo 34. Sanciones.

Por falta leve:

Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días.

b) Despido.

Artículo 35. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36. Igualdad de trato y oportunidades.

Se establece el principio de igualdad de trato en el contenido del convenio de forma que de la redacción, contenido, interpretación y aplicación del mismo, no puede derivarse discriminación alguna por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores/as. En este sentido los firmantes coincidimos que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

– Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

– Que las mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

cve: BOE-A-2013-3535

GRUPO PROFESIONAL III	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS			TOTAL		HORAS			Antigüedad	Jornada
			Plus. Transp.	Plus. Actividad	Plus. vest.	Mensual	Anual	H. Noctur	Hora. Extra.	H. Festivas		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	711,18	68,45		66,82	846,45	11.850,27	0,71	6,41	0,28	31,61	1.816,00
		711,18	68,45		66,82	846,45	11.850,27	0,71	6,41	0,28	31,61	1.816,00
		711,18	68,45		66,82	846,45	11.850,27	0,71	6,41	0,28	31,61	1.816,00
		711,18	68,45		66,82	846,45	11.850,27	0,71	6,41	0,28	31,61	1.816,00
GRUPO PROFESIONAL IV	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS			TOTAL		HORAS			Antigüedad	Jornada
			Plus. Transp.	Plus. Actividad	Plus. vest.	Mensual	Anual	H. Noctur	Hora. Extra.	H. Festivas		
		1.017,24	76,02	84,48		1.177,74	16.488,32	0,71	6,41	0,28	41,29	1.816,00
		1.017,24	76,02	84,48		1.177,74	16.488,32	0,71	6,41	0,28	41,29	1.816,00
GRUPO PROFESIONAL V	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS			TOTAL		HORAS			Antigüedad	Jornada
			Plus. Transp.	Plus. Actividad	Plus. vest.	Mensual	Anual	H. Noctur	Hora. Extra.	H. Festivas		
		1.017,24	76,02	84,48		1.177,74	16.488,32	0,71	6,41	0,28	41,29	1.816,00
		1.017,24	76,02	84,48		1.177,74	16.488,32	0,71	6,41	0,28	41,29	1.816,00
GRUPO PROFESIONAL VI	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS			TOTAL		HORAS			Antigüedad	Jornada
			Plus. Transp.	Plus. Actividad	Plus. vest.	Mensual	Anual	H. Noctur	Hora. Extra.	H. Festivas		
		1.535,19	76,03	154,50		1.765,72	24.720,08				77,25	1.816,00
		1.535,19	76,03	154,50		1.765,72	24.720,08				77,25	1.816,00
GRUPO PROFESIONAL VII	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS			TOTAL		HORAS			Antigüedad	Jornada
			Plus. Transp.	Plus. Actividad	Plus. vest.	Mensual	Anual	H. Noctur	Hora. Extra.	H. Festivas		
		1.535,19	76,03	154,50		1.765,72	24.720,08				77,25	1.816,00
		1.535,19	76,03	154,50		1.765,72	24.720,08				77,25	1.816,00
GRUPO PROFESIONAL VIII	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS			TOTAL		HORAS			Antigüedad	Jornada
			Plus. Transp.	Plus. Actividad	Plus. vest.	Mensual	Anual	H. Noctur	Hora. Extra.	H. Festivas		
		1.535,19	76,03	154,50		1.765,72	24.720,08				77,25	1.816,00
		1.535,19	76,03	154,50		1.765,72	24.720,08				77,25	1.816,00