

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Institución FERIA de Muestras Iberoamericana de Sevilla (Código: 4103562), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2010.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Institución FERIA de Muestras Iberoamericana de Sevilla, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2010.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 14 de junio de 2010.- El Delegado Provincial. P.S.: La Secretaria General Técnica. Orden de 21 de abril de 2010 («BOJA» n.º 83, de 30 de abril 2010), Lourdes Medina Varo.

Acta final de las deliberaciones del Convenio Colectivo.

En la ciudad de Sevilla, a 19 de febrero 2010, siendo las 10.00 horas, se reúnen,



de una parte, don Felipe Luis Maestro Alcántara, don Miguel Osuna España, don José Manuel del Río Castillo y don José Luis Domínguez Salas, en representación de la empresa.

Y de otra, don Guillermo Luna Barbosa, doña Solina Perea Rojas-Marcos, doña África Barbancho Mena, don Juan Ortiz Domínguez y don Francisco J. Salas Puerta, en representación de los trabajadores, como miembros del Comité de Empresa.

Todos ellos son componentes de la Comisión Negociadora de la empresa Feria de Muestras Iberoamericana de Sevilla (FIBES), designados de acuerdo con lo dispuesto en artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Preside la sesión don Felipe Luis Maestro Alcántara, designado Presidente de la Comisión de común acuerdo entre las partes negociadoras.

Se procede a la lectura íntegra del Convenio y se reconoce que recoge todos los aspectos debatidos y aprobados en las distintas reuniones mantenidas por la comisión.

Seguidamente se procede a la firma del Convenio Colectivo para 2010 por parte de todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 11.00 horas, en el lugar y fecha indicados al principio.

V CONVENIO COLECTIVO

INSTITUCIÓN FERIA DE MUESTRAS IBEROAMERICANA

DE SEVILLA

Título I. Condiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Feria de Muestras Iberoamericana de Sevilla y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa complementaria.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en la empresa mencionada en el artículo anterior, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los





Trabajadores.

Artículo 3. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio tendrá una duración de un año y entrará en vigor el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2010. No obstante, quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si no se hubiese denunciado por alguna de las partes firmantes, al menos con dos meses de antelación.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades que le sean propias, objetase o invalidase algunos de sus pactos o no aprobara la totalidad de su Convenio, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en la presente norma cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Título II. Ingresos, provisión de vacantes y ascensos.

Artículo 6. Período de prueba.

En relación a las nuevas contrataciones:

1) Podrá concertarse un período de pruebas que deberá constar siempre por escrito, que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores. La empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el período de prueba.

2) Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin indemnización alguna.

3) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento,

el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 7. Provisión de vacantes, promoción y ascensos.

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza de nueva creación, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Cuando se realicen pruebas de aptitud, la empresa constituirá en su seno los oportunos Tribunales, el cual dará conocimiento a todos los trabajadores que pudieran estar afectados, de los que formará parte un Vocal miembro del órgano de representación de los trabajadores de igual o superior categoría; en el supuesto de que los representantes de los trabajadores ostentaran una categoría inferior a la que corresponde el objeto de la prueba, éstos formaran parte del Tribunal, con voz pero sin voto, velando por el cumplimiento del procedimiento.

Se concederá preferencia al personal al servicio de la empresa que puedan ocupar plazas de categoría superior, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes al ingreso en las pruebas que se convoquen con dicho fin.

Los ascensos de categoría profesional se producirán mediante la celebración de las oportunas pruebas de aptitud, en las que se considerarán entre otros factores la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como se atenderán las facultades organizativas del empresario.

Cuando se trate de contratar a personal para cubrir períodos de acumulación de tareas, exceso de eventos o circunstancias del mercado, en virtud de lo establecido en el artículo 15, b) del E.T., se acuerda que los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Título III. Clasificación del personal.

Artículo 8. Categorías y grupos profesionales.

Las categorías y grupos profesionales del personal de FIBES afectados por este Convenio serán las siguientes:

1. Personal titulado



— Titulado grado superior

— Titulado grado medio

2. Personal administrativo

— Jefes superiores

— Jefe de 1.ª

— Jefes de 2.ª

— Oficial de 1.ª

— Oficial de 2.ª

— Auxiliar Administrativo

3. Personal de oficios varios

— Oficial de 1.ª

— Oficial de 2.ª

— Peón

4. Personal subalterno

— Ordenanza

— Limpiadora

Artículo 9. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.





La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo 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.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Título IV. Jornada y descansos.

Artículo 10. Jornada.

La jornada laboral ordinaria anual de los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 1.800 horas en cómputo anual de trabajo efectivo, que se realizarán de la siguiente forma:

- a) Con carácter general, el horario de entrada y salida será de 09.00 a 14.00 horas y de 15.00 a 17.00 horas, de lunes a jueves, y el viernes sólo en horario de mañana, computándose 33 horas semanales.
- b) Durante la celebración de la Semana Santa, FERIA de Abril y periodo comprendido entre la semana de Navidad y la semana de Epifanía, se suprimirá la jornada de tarde.
- c) Durante el primer trimestre del año, en función de la actividad prevista, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se determinará la jornada de verano, que se aplicará del 1 de junio al 31 de agosto o del 15 de junio al 15 de septiembre, con un cómputo diario de 6,5 horas/día, en jornada intensiva de 8.30 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

De la aplicación de los apartados a), b) y c) del párrafo anterior, y descontado los permisos retribuidos incluidos en los apartados h), i) y j) del artículo 12, del presente Convenio, resulta un cómputo anual de 1.470 horas; la diferencia entre éstas y las 1.800 horas constituirán una bolsa de 330 horas que serán empleadas en función de las necesidades, bien para trabajos a realizar en sábados, domingos y festivos o por incremento de la jornada laboral diaria.



Sin perjuicio de lo establecido en el primer apartado de este artículo, cuando por razón del servicio así se requiera, los departamentos o puestos afectados podrán modificar, a criterio del responsable, los horarios de entradas y salidas, al objeto de adecuarlos al máximo a las necesidades.

En caso de prolongación de jornada sobre las 1.800 horas anuales, el exceso se entiende compensado hasta su propio alcance por el complemento de incentivo.

Artículo 11. Vacaciones anuales.

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón del salario base más complementos de una mensualidad, salvo los incentivos, de veintitrés (23) días laborables, que tendrán lugar, con carácter general, durante el mes de agosto, quedando en este mes un retén del personal necesario para cubrir las necesidades mínimas, que la empresa determinará en cada momento.

De común acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá convenir la división en dos o más períodos el disfrute de los veintitrés días de vacaciones, siempre y cuando no afecte al normal funcionamiento de los departamentos y de la empresa en general.

Artículo 12. Permisos retribuidos.

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 o constitución de pareja de hecho.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento.
- c) Dos días en los casos de hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A los solos efectos de los apartados a) y c), tendrá la misma consideración que el cónyuge, el/la compañero/ a con la que constituya una pareja de hecho, siempre que se justifique a través de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Se acuerdan como deberes inexcusables de carácter personal, la expedición y renovación del DNI, Carnet de Conducir y Pasaporte.

f) Todo trabajador tendrá derecho, durante el tiempo indispensable, a la visita médica, con la autorización del Jefe de Personal y posterior justificación.

g) Para someterse a exámenes oficiales o pruebas de aptitud para obtención de título profesional o académico, un máximo de diez (10) días laborables, en período de dos (2) por examen y cuatro (4) si es fuera de la provincia.

h) Dos días laborables durante la celebración de la Feria de Abril, que con carácter general, coincidirá con el jueves y viernes.

i) Dos días laborables durante el período navideño, comprendido entre el lunes de la semana en que se festeje el día de Nochebuena y el viernes de la semana en que se celebra el día de la Epifanía, ambos inclusive.

j) Los puentes del año se repartirán en los distintos departamentos en función de las necesidades del servicio.

Artículo 13. Permisos sin retribuir.

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permisos sin sueldo por un máximo de 15 días y por una sola vez al año.

La petición deberá efectuarse por escrito y la empresa lo concederá en función de las necesidades del servicio.

Artículo 14. Excedencia voluntaria.

Todo trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Título V. Retribuciones.

Artículo 15. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal sujeto al presente Convenio son los siguientes:



- Salario base
- Antigüedad
- Complemento de categoría
- Complemento de puesto de trabajo
- Incentivos

Artículo 16. Salario base.

Se entiende por tal el salario fijado por unidad de tiempo y que la empresa abona a los trabajadores según su categoría profesional.

Artículo 17. Antigüedad.

El complemento de antigüedad será del 7% del salario base, pactado para categoría profesional, con un máximo del 60%, debiéndose calcular el mismo por trienios.

Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan, y todos ellos se abonarán con arreglo al sueldo base que el trabajador tenga en cada momento.

Artículo 18. Complemento de categoría.

Se entiende por complemento de categoría el que se abona a los trabajadores en función de la categoría profesional.

Artículo 19. Complemento de puesto de trabajo.

Se entiende por complemento de puesto de trabajo el que se abona a los trabajadores en función de los puestos que ocupan, teniendo en cuenta los diferentes grados de responsabilidad y la mayor dedicación y/o disponibilidad horaria.

A los solos efectos de la aplicación de este complemento, se establecen cuatro niveles de puestos de trabajo:

- a) Miembros del Comité de Dirección
- b) Director/Jefe de Departamento
- c) Adjunto al Director/Jefe de Departamento
- d) Comerciales





e) Otros: Administrativos, oficios varios, etc.

Este complemento no será consolidable, teniendo derecho al mismo sólo en tanto se ocupe un determinado puesto; el cambio de puesto generará por tanto un incremento o una disminución de este complemento.

Transitoriamente, y exclusivamente para los trabajadores que estuvieran en alta en la fecha de aprobación del I Convenio, la cantidad equivalente a la pérdida económica que pudiera sufrir por un cambio de puesto se computaría en el complemento personal; el incremento de este complemento por cambio de puesto no será consolidable, y será absorbible por nuevo complemento de puesto.

Artículo 20. Complemento personal.

Se entenderá por complemento personal aquel que percibe exclusivamente cada trabajador y que obedece a circunstancias personales, conviniéndose su cuantía individualmente, que se determinarán en el pacto.

El complemento personal no será consolidable, en función de que desaparezcan tales circunstancias, salvo para los trabajadores que estuvieran en alta en la fecha de aprobación del presente Convenio.

Artículo 21. Incentivos.

Se entiende por incentivos, aquel complemento de carácter variable que la empresa abona en función de unos objetivos previamente establecidos, de mutuo acuerdo con el trabajador.

Su cuantía se determinará anualmente para cada puesto y estará en función de la situación, resultados y disponibilidad económica de la empresa, a criterio de la Dirección.

Se devengarán anualmente, no tendrán carácter consolidable y no se computarán para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores al servicio de la empresa afectada por el presente Convenio percibirán las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base y complementos, salvo el de incentivo.

Las pagas extraordinarias se devengarán de la forma siguiente:

a) La de junio, del 1 al 30 de junio del año en curso.



b) La de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio su retribución anual estuviera dividida en 16 pagas (12 mensualidades y 4 pagas extraordinarias) podrán mantener este sistema, siendo el período de devengo de las otras dos pagas, el siguiente:

a) La de marzo, del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

b) La de octubre, de 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas prorrateándose mensualmente junto con la nómina correspondiente, salvo en aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio estuvieran percibiendo las pagas extraordinarias en fechas distintas a las de la nómina, en cuyo supuesto sería entre los días 15 y 20 de mes respectivo, es decir, marzo, junio, octubre y diciembre.

Artículo 23. Revisión salarial.

En el supuesto de prórrogas, el incremento salarial será igual al porcentaje de incremento que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) el año anterior.

Artículo 24. Tabla salarial.

Los salarios pactados en el presente Convenio, en cómputo anual y agrupado por las distintas categorías profesionales y puestos, son:

Criterios salariales anuales año 2010

Retribuciones brutas anuales 2010

Grp.	Categorías	S. base	C. categ.	Total €
1	T. Superior	20.000,98	4.745,54	24.746,52
2	T. Medio/Jefe Super.	18.580,23	3.163,68	21.743,91
3	Jefe 1ª	17.562,26	2.336,02	19.898,27
4	Jefe 2ª	16.914,30	1.958,92	18.873,22
5	Oficial 1ª Admtvo. V.	16.320,35	1.581,85	17.902,19
6	Oficial 2ª Admtvo. V.	13.844,45	979,91	14.824,36
7	Auxiliar Admtvo.	12.430,78	677,17	13.107,95
8	Peón/Orden./Limpiad.	10.858,68	—	10.858,68

Complemento por puesto de trabajo. Año 2010 (€)

Grp	Puesto de trabajo	C. puesto
0	Comité de Dirección	5.751,12
1	Dtor/J. Dpto	4.811,91
2	Adjto. Dtor.	4.089,61
3	Comerciales	3.765,56
4	Otros	3.511,56

Artículo 25. Viajes y desplazamientos.

Los gastos de manutención, alojamiento y transportes que originen los trabajadores que, autorizados por la empresa y en el ejercicio de sus funciones deban desplazarse a poblaciones distintas en las que radique el centro de trabajo, serán satisfechos por la empresa previa justificación.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, por cada día de viaje se percibirá una cantidad fija denominada «dinero de bolsillo» que tiene por objeto atender pequeños gastos para los que sería problemático o difícil pedir factura o recibo y que queda fijada en 12,56 €/día, siendo revisable anualmente por el incremento que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC).

Si el trabajador por necesidades del servicio, incluido cuando está disfrutando el período de descanso, realiza desplazamientos y FIBES no pusiera a disposición los medios necesarios para ello y tuviera que utilizar su vehículo, se le abonarán 0,18 €/km recorrido. La liquidación de los kilómetros presentados deberá ser visada por el Director General del Área correspondiente.

Título VI. Faltas y sanciones.

Artículo 26. Régimen disciplinario.

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

Artículo 27. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 28. Faltas leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.



2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
5. La simulación comprobada de enfermedad.



6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
7. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
11. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
12. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidentes graves.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 29. Régimen de sanciones.

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección General de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieren a faltas graves y muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

Artículo 30. Sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2. Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.





3. Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.
- b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

Artículo 31. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 32. Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio a los representantes de los trabajadores se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de Instructor y Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración del autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

- b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en





un plazo no superior a treinta días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará notificación escrita al expedientado de la resolución que ponga fin al expediente.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por infractor.

Título VII. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 33. Seguridad e higiene.

En esta materia se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones normativas que la desarrollen en su momento.

Artículo 34. Reconocimiento médico.

La empresa se obliga a que sus trabajadores efectúen el reconocimiento médico periódico, ya sea mediante solicitud al Centro de Seguridad e Higiene, a los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, o con cualquier otro servicio médico que, libremente, sea concertado por las empresas.

Título VIII. Régimen asistencial y otras disposiciones.

Artículo 35. Complemento salarial en situación de I.T.

Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de I.T., derivada de enfermedad común o accidente laboral, la empresa completará hasta el 100% del total de sus retribuciones a partir del primer día.

Artículo 36. Póliza de vida y accidente.

Todos los trabajadores fijos de FIBES tendrán derecho a un seguro de vida y accidente que cubra la muerte e invalidez absoluta derivada por cualquier causa o accidente.

A los solos efectos de terminar la cuantía de la indemnización se establecen tres grupos:



1	Miembros del Comité de Dirección	90.151,82 €
2	Director/Jefe Departamento	60.101,21 €
3	Otros	37.563,26 €

Artículo 37. Seguro médico.

Los trabajadores fijos que lo deseen podrán afiliarse a un seguro médico voluntario, con la compañía aseguradora que la empresa determine, asumiendo ésta el 50% del coste de la prima del asegurado y sus beneficiarios.

Se entenderá por asegurado al trabajador y los beneficiarios, la esposa e hijos.

El trabajador que voluntariamente renuncie a este beneficio, no podrá reclamar la cuantía equivalente a la parte de la prima que hubiera abonado la empresa por él y sus beneficiarios.

Artículo 38. Anticipos y préstamos.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del tiempo trabajado.

La empresa, en los casos de necesidad, estudiará la concesión de préstamos siempre y cuando el período de devolución no supere el año y la situación económica lo permita.

Artículo 39. Plan de Pensiones.

La empresa promoverá, con una entidad aseguradora o bancaria, un plan de pensiones cuyos partícipes y beneficiarios serán los trabajadores fijos y el alta.

Las aportaciones de la empresa será un porcentaje del salario anual, excluido los incentivos, en función de la edad de cada trabajador:

- De 18 a 35 años, 3% del salario mensual, cada trimestre.
- De 36 a 45 años, 4% del salario mensual, cada trimestre.
- De 46 a 65 años, 5% del salario mensual, cada trimestre.

El trabajador podrá realizar aportaciones voluntarias al plan de pensiones que se constituya en su favor.

Artículo 40. Premio de fidelidad.

Todo trabajador que preste sus servicios en esta empresa durante veinte (20)



años ininterrumpidos tendrá derecho a una gratificación equivalente a dos mensualidades brutas, igual a la que estuviera percibiendo en ese momento, siempre que su trayectoria profesional lo avale, a criterio de la Dirección de la Empresa y de los representantes de los trabajadores.

Artículo 41. Ayuda familiar.

Todo el personal fijo, en alta, de esta Institución, percibirá una ayuda económica por cada hijo en edades comprendidas entre 0 y 23 años, ambos inclusive.

La cuantía por hijo, que se abonará en la nómina de febrero, se determinará anualmente, y estará en función de la situación, resultados y disponibilidad económica de la empresa, a criterio de la Dirección, y según la aprobación del presupuesto de cada ejercicio.

Artículo 42. Gestión.

La trabajadora al quedar embarazada, previa justificación facultativa, tendrá derecho a que por parte de la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores se examine el puesto de trabajo que desempeña, modificando o suprimiendo aquellas tareas que pudieran afectar a su estado.

Artículo 43. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros, dos de ellos en representación de la Dirección de la Empresa y dos en representación de los trabajadores.

Los acuerdos se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.



4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito, o en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

En el supuesto de discrepancias en el seno de la Comisión, las partes se someterán a lo que determine el Servicio de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (SERCLA).

Disposición adicional.

Artículo 44. Derecho supletorio.

En lo no previsto por el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado, y el Convenio Provincial de Oficinas y Despachos, que tendrá carácter supletorio en cuanto no haya quedado modificado por el presente texto.

