CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES, S.L.

Resolución de 23 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Fidelis Servicios Integrales, S.L., (Código de Convenio n.º 90100712012012) que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2012 de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores, 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, 23 de marzo de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES, S.L.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto y Carácter del Convenio

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Fidelis Servicios Integrales, S.L. y los trabajadores de la misma.

Se declara expresamente que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son globalmente más favorables que las mínimas legales que le corresponden al trabajador.

Artículo 2. Determinación de las Partes

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los

Trabajadores, las partes que conciertan el presente convenio colectivo son las siguientes:

? La representación de la empresa Fidelis Servicios Integrales, S.L.

? La representación de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Funcional y Territorial

El presente convenio colectivo se refiere a las actividades y servicios de organización, depósito, custodia y gestión de archivos, almacenes y plataformas logísticas; organización y gestión de servicios de mensajería, distribución, reparto, transporte y traslado de todo tipo de mercancías, paquetería, mobiliario, enseres, fondos documentales y obras de arte; gestión de museos y bibliotecas; consultoría, asesoría, auditoría y elaboración todo tipo de informes, organización y planificación de procesos, gestión de empresas; implantación de tecnologías de información y comunicación; asistencia social; atención telefónica y resto de actividades que desarrolla la empresa Fidelis Servicios Integrales, S.L. en los centros de trabajo de todo el territorio del estado español. Afectará, asimismo, a los centros de trabajo que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 4. Ámbito Personal

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa Fidelis Servicios Integrales, S.L.

Afectará, asimismo a los trabajadores que se incorporen a la plantilla de la empresa durante la vigencia del mismo, a los que se les determinarán los días de vacaciones y las pagas de vencimiento periódico superior al mes, proporcionalmente a los días trabajados.

Queda expresamente excluido el personal:

? Que a la fecha de la firma del convenio colectivo hubieran causado baja en la empresa.

? Directivo a que hacen referencia los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito Temporal, Prórroga y Denuncia

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, no obstante, los aspectos salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2011, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

Cualquiera de las partes firmantes del convenio colectivo podrá proceder a su denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización,

para lo cual deberán dirigir un escrito a la otra parte.

En caso de no existir escrito de denuncia por alguna de las partes que firman el convenio en el plazo establecido, el convenio colectivo finalizará su vigencia y por tanto quedará derogado en su totalidad.

Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo, el convenio se considerará prorrogado por el período de 1 año.

Al finalizar la prórroga del convenio sin haber firmado un nuevo convenio colectivo, el texto prorrogado finalizará su vigencia y por tanto el convenio colectivo quedará derogado en su totalidad.

Artículo 6. Plazos de la Negociación del Convenio Colectivo

Una vez denunciado el convenio colectivo, por cualquiera de las partes, se deberá proceder a constituir la comisión negociadora, en el plazo máximo de 30 días naturales.

Constituida la comisión negociadora del convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, el plazo máximo que deberán durar las negociaciones será de 12 meses.

En el supuesto de que finalice el plazo establecido sin que se haya firmado un acuerdo, el convenio colectivo prorrogado finalizará su vigencia y por tanto quedará derogado en su totalidad.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Las partes firmantes acuerdan constituir una comisión paritaria del convenio colectivo, integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, pudiendo asistir a las reuniones asesores por ambas partes.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

? La aplicación e interpretación del convenio colectivo.

? La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

? La resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia inaplicación del convenio colectivo.

? Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.

Las reuniones de la comisión se celebrarán previa convocatoria escrita de

cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de 5 días naturales. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión.

Una vez que se convoca la reunión de la comisión paritaria para la resolución de las discrepancias referidas a la aplicación o interpretación del convenio o tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio, dispondrá de un plazo de 5 días hábiles para alcanzar un acuerdo o dictar una resolución, durante dicho plazo, al menos, se deberán celebrar un mínimo de dos reuniones de la misma.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo. En este caso cada una de las partes deberá elaborar un informe escrito con el contenido de sus propuestas.

Artículo 8. Procedimiento Para la Solución de Conflictos

Una vez iniciado el período de consultas sobre la inaplicación del convenio colectivo, si las representaciones de la empresa y de los trabajadores no llegan a un acuerdo, quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Asimismo, las representaciones de la empresa y de los trabajadores quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, en los casos en los que no se hayan podido solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio colectivo sin haberse alcanzado un acuerdo.

Con carácter previo a someterse a dicho procedimiento de mediación establecido en los párrafos anteriores, ambas partes se comprometen a presentar las discrepancias existentes a la comisión paritaria del convenio colectivo, que deberá adoptar una resolución en el plazo máximo de 5 días hábiles.

Artículo 9. Derogación, Compensación y Absorción

Las disposiciones contenidas en el presente convenio derogan en su integridad y sustituyen a todas las contenidas en el convenio colectivo anterior, así como los acuerdos firmados con la representación de los trabajadores, con la comisión paritaria y también las mejoras aplicadas por la empresa.

Durante la vigencia del convenio colectivo, no será aplicable en Fidelis Servicios Integrales, S.L. ningún otro convenio, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados en las instalaciones o por personal de la empresa.

Las mejoras establecidas en este convenio, en su conjunto y cómputo anual, podrán ser compensadas o absorbidas por otras que estén establecidas o que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal, convencional o por decisión de los órganos jurisdiccionales, tanto si son abonadas en metálico como en especie. En el supuesto de que la empresa abone a determinados trabajadores salarios superiores a los exigidos por el presente convenio, no estará obligada a aplicar los incrementos que se fijan en el mismo.

Artículo 10. Vinculación a la Totalidad y Unidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, por consiguiente, si la autoridad competente anulara alguna de las condiciones establecidas, el convenio quedará invalidado y las partes estarán obligadas a seguir negociando hasta alcanzar un acuerdo.

Artículo 11. Garantías Personales

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 12. Derecho Supletorio

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Organización del Trabajo, Contratación y Clasificación Profesional

Artículo 13. Facultades de Organización

La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias e instalaciones de la empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

Artículo 14. Cobertura de Vacantes y Preaviso

Aquellas vacantes que se produzcan en la empresa y que la dirección decida cubrirlas, podrán ser cubiertas con personal propio o acudiendo a la contratación externa.

Para la cobertura de vacantes se utilizarán los sistemas de libre designación o los procesos de selección que en cada caso establezca la dirección de la empresa.

En el caso de los contratos de trabajo de duración determinada superior a un año, la empresa estará obligada a notificar al trabajador la finalización del contrato con 20 días de antelación, en caso contrario deberá abonar los días que no preaviso.

Artículo 15. Período de Prueba

Con carácter general, y sin perjuicio de las distintas modalidades de contratación que la empresa concierte para cada caso, se establece un período de prueba de 6 meses para el personal titulado y de 2 meses para los demás trabajadores. En todo caso será de aplicación el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de promoción interna, el período de prueba para el nuevo puesto de trabajo será de 6 meses para todo el personal. En el supuesto de no superar el período de prueba el trabajador volverá a su anterior puesto de trabajo.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 16. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

En atención a las especiales características de los sectores para los que trabaja la empresa, que implica frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas, la empresa podrá concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este convenio colectivo y en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se concierten estos contratos por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse, de mutuo acuerdo y por una sola vez, hasta el referido plazo máximo de 12 meses.

Artículo 17. Contrato por Obra o Servicio Determinado

Se consideran actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los trabajos que sean encargados por los clientes de

forma singularizada o a través de concurso público, y queden soportados, aún cuando sufran posteriores modificaciones, por un encargo temporal o un contrato.

Para cubrir dichas actividades, ya sea un servicio concreto o un conjunto de servicios, la empresa podrá utilizar el contrato para obra o servicio determinado, con vigencia temporal equivalente a la requerida para la ejecución de los trabajos incluidos en el encargo o contrato, extendiéndose como máximo, a la duración de éste y de sus prórrogas o renovaciones sucesivas. Este contrato no podrá tener una duración superior a 3 años. Transcurrido el plazo de 3 años los trabajadores adquirirán la condición de fijos de empresa.

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución del volumen del servicio contratado resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados en proporción a la disminución del servicio. En estos casos el cese se notificará al trabajador por escrito tal como establece la legislación vigente.

Artículo 18. Contrato a Tiempo Parcial

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad contractual.

Se podrán concertar horas complementarias adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, en todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrán exceder de la jornada anual pactada en el presente convenio.

Las horas complementarias se realizarán de acuerdo con las necesidades de la empresa y se retribuirán como ordinarias.

Artículo 19. Confidencialidad

Durante la vigencia de los contratos de trabajo e incluso después de la extinción de los mismos, los trabajadores se comprometen a mantener la más estricta confidencialidad sobre cualquier información, datos o documentación a la que hubieran tenido acceso durante la vigencia del contrato.

Al mismo tiempo, los trabajadores adoptarán las medidas necesarias para evitar el acceso por parte de terceras personas a la información y documentación

confidencial de la empresa.

Artículo 20. Permanencia en la Empresa

La empresa facilita a los trabajadores una especialización profesional adaptada a las funciones a desempeñar, para lo cual realiza cursos de formación teórico-prácticos cuyo coste corre íntegramente a cargo de la empresa y se considerará a todos los efectos tiempo efectivo trabajado.

Por este motivo, los trabajadores se comprometen a seguir prestando servicios para la empresa durante un período mínimo de dos años o durante el tiempo de duración de sus contratos si fuese inferior a dicho plazo, siempre que se facilite formación efectiva. El tiempo se computará una vez superado el período de prueba.

El incumplimiento del compromiso de permanencia por parte del trabajador, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación la indemnización por daños y perjuicios, no superando dicho descuento el importe total de la liquidación.

Artículo 21. Extinción de Contrato Voluntaria

Los trabajadores que deseen extinguir el contrato de trabajo de forma voluntaria, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con la antelación de 20 días a la fecha efectiva de la extinción.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

El preaviso deberá notificarse por escrito y la empresa vendrá obligada a firmar el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la baja en la empresa.

Artículo 22. Clasificación Profesional

Los trabajadores de la empresa Fidelis Servicios Integrales, S.L., afectados por el presente convenio colectivo serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando y complejidad, de acuerdo con las actividades profesionales que realicen, en grupos profesionales y áreas funcionales que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

? Conocimientos y experiencia. Factores para cuya valoración se tendrá en cuenta,

además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

? Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

? Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

? Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de las normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

? Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

? Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La adscripción de los trabajadores a cada grupo profesional, área funcional y nivel será competencia de la dirección de la empresa, recibiendo, previamente, por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo.

De conformidad con los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores la clasificación profesional se efectuará atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías con distintas funciones, tareas y especialidades.

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada área funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Áreas funcionales.

La clasificación profesional tendrá dos áreas funcionales:

? Área funcional de administración. Personal que por sus aptitudes profesionales, desempeña en la empresa las funciones relacionadas con tareas económico-administrativas, de recursos humanos, comercial y marketing, de tecnologías y de gestión general de la empresa. Este colectivo se considerará

personal de estructura.

? Área funcional de servicios. Personal que por sus aptitudes profesionales, desempeña en la empresa las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción y los servicios prestados por la empresa, sin perjuicio de que puedan realizar, a su vez, funciones de supervisión y coordinación. Igualmente engloba al personal que, por su formación o experiencia, desempeña funciones complementarias a la actividad principal. Este colectivo se considerará personal adscrito a servicios contratados y servicios auxiliares.

Grupos profesionales.

Grupo profesional I.

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa.

Grupo profesional II.

Criterios generales: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, titulados superiores de entrada.

Grupo profesional III.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación universitaria de grado medio, técnico especialista de formación profesional o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa.

Grupo profesional IV.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Asimismo, también comprenden las tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: bachillerato, BUP o equivalente, técnico en formación profesional o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional V.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación y conocimientos elementales, con un período pequeño de adaptación.

Formación. La de los niveles básicos obligatorios, enseñanza secundaria obligatoria (ESO), Técnico en formación profesional o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

La empresa asignará a cada uno de los trabajadores el nivel salarial que le corresponda en cada grupo profesional teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, complejidad y nivel de mando. Asimismo, para la asignación de los niveles en cada centro de trabajo la empresa tendrá en cuenta el ajuste de los costes de personal a la adjudicación de los concursos públicos y a los contratos firmados con los clientes, de tal forma que se garantice que el servicio no esté en una situación de pérdidas o que se pueda poner en riesgo su prórroga o renovación y que, por tanto, pueda afectar a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

La promoción de trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.

Para la promoción de trabajadores se convocará un proceso de selección en el que se tendrán en cuenta, de forma objetiva, los aspectos siguientes:

? Titulación adecuada, formación y conocimientos.

? Evaluación de desempeño de las distintas funciones y puestos.

? Historial profesional.

? Cantidad y calidad de trabajo.

? Relaciones sociales y con el cliente.

? Nivel de colaboración y disponibilidad funcional y geográfica.

? Nivel de preocupación por la prevención de riesgos laborales.

? Nivel de preocupación y utilización de los medios y equipos de trabajo.

? Superar satisfactoriamente las pruebas teórico-prácticas que se puedan proponer por la empresa.

Capítulo III. Régimen Retributivo

Artículo 23. Conceptos Salariales

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Los trabajadores percibirán el salario bruto anual que figura en las tablas salariales del convenio colectivo, distribuido en 12 pagas mensuales y 2 gratificaciones extraordinarias, aplicando las deducciones que correspondan en función del absentismo de cada trabajador derivado de licencias no retribuidas, enfermedad y accidente.

Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en las tablas del convenio, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada en su contrato.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en la cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los cinco días siguientes al mes natural del devengo. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

Artículo 24. Salario Base

Para cada grupo profesional y nivel se establece el salario base que se recoge en las tablas salariales.

El importe anual del salario base se percibirá en 12 mensualidades y remunera la jornada anual de trabajo efectivo, pactada en este acuerdo, con absentismo cero.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias

Durante los meses de julio y diciembre, la empresa abonará a los trabajadores una gratificación extraordinaria con una cuantía de 30 días de salario base, que se percibirá en torno al día 15 de los referidos meses y tendrán un devengo semestral. En estas gratificaciones se aplicarán las deducciones proporcionales que correspondan en función del absentismo de cada trabajador derivado de licencias no retribuidas, enfermedad y accidente. Dichas gratificaciones extraordinarias se podrán percibir prorrateadas mensualmente, previo acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 26. Plus de Turno Fijo de Noche

Es un complemento de puesto de trabajo que no tiene carácter consolidable y se percibe por el hecho de trabajar a turno de noche.

Este complemento se devenga por día realmente trabajado y su cuantía asciende a 150,00 euros brutos al mes para el año 2011 y 150,75 para el año 2012, con absentismo cero, y se percibirá en 12 mensualidades. En caso de realizar días sueltos a turno de noche se percibirá la cuantía de 5,00 euros, por día efectivamente trabajado, para el año 2011 y 5,02 para el año 2012.

Artículo 27. Plus de Trabajo en Festivos

Dada la naturaleza de la actividad y los sectores para los que se prestan servicios, se hace necesario trabajar los 14 días festivos del año. Por este motivo, los trabajadores que obligatoriamente tengan que trabajar un día festivo, percibirán la cantidad de 60,00 euros brutos, por día efectivamente trabajado, para el año 2011 y 60,30 para el año 2012. En el supuesto de que se trabaje una parte de la jornada se percibirá el plus proporcionalmente.

Artículo 28. Plus de Coordinador

Los trabajadores que hayan sido designados por la dirección de la empresa para desempeñar la función de coordinador percibirán la cantidad de 60,00 euros brutos al mes, en concepto de plus de coordinador, que no tendrá carácter consolidable. Dicho plus se percibirá, exclusivamente, mientras realice las funciones de coordinador y se abonará en 12 mensualidades, dejando de percibirse desde el momento en que no realice las funciones citadas. Este valor se mantendrá durante el año 2012.

Artículo 29. Plus de Jefe de Equipo

Los trabajadores que además de realizar las funciones habituales de su puesto de trabajo hayan sido designados por la dirección de la empresa para desempeñar la función de jefe de equipo supervisando y controlando a un grupo de trabajadores, en número no inferior a tres ni superior a ocho, percibirán la cantidad de 30,00 euros brutos al mes, en concepto de plus de jefe de equipo, que no tendrá carácter consolidable. Dicho plus se percibirá, exclusivamente, mientras realice las funciones de jefe de equipo y se abonará en 12 mensualidades, dejando de percibirse desde el momento en que no realice las funciones citadas. Este valor se mantendrá durante el año 2012.

Artículo 30. Incremento Salarial

Con efectos 1 de enero del año 2011 se aplicarán las tablas salariales que se recogen en el presente convenio.

Con efectos 1 de enero de 2012 se aplicará un incremento del 0,5 % sobre las tablas salariales.

Artículo 31. Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte de 100,00 euros brutos al mes para el año 2011 y 100,50 para el año 2012, que se devengará por día realmente trabajado y se percibirá en 12 mensualidades.

Artículo 32. Dietas y Gastos de Locomoción

Todos los viajes por cuenta de la empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la dirección de la empresa.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar desplazamientos temporales que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

? Dieta (gastos de manutención y estancia): será de 46,00 euros brutos/día para todas las categorías. Desayuno 3,00 euros, comida 9,00 euros, cena 9,00 euros y alojamiento 25,00 euros.

Cuando por parte de la dirección se autorice la utilización de vehículo propio, los gastos de locomoción se abonarán a razón de 0,18 euros brutos/kilómetro. Todos los valores de dietas y gastos de locomoción se mantendrán durante el año 2012.

Capítulo IV. Jornada de Trabajo

Artículo 33. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La dirección de la empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las exigencias propias de los sectores para los que se prestan las actividades y servicios de organización, depósito, custodia y gestión de archivos, almacenes y plataformas logísticas; organización y gestión de servicios de mensajería, distribución, reparto, transporte y traslado de todo tipo de mercancías, paquetería, mobiliario, enseres, fondos documentales y obras de arte; gestión de museos y bibliotecas; consultoría, asesoría, auditoría y elaboración todo tipo de informes, organización y planificación de procesos, gestión de empresas; implantación de tecnologías de información y comunicación; asistencia social; atención telefónica y resto de actividades que desarrolla la empresa, estableciendo los turnos, jornadas y sistemas de trabajo continuo que en cada momento necesiten los clientes para los que se trabaja, asignando a los mismos a los trabajadores que considere más adecuados. Dichos turnos, jornadas y sistemas de trabajo continuo tendrán el carácter de obligatorios.

En función de las necesidades de los servicios se podrán establecer otros tipos de jornada, previa comunicación a la representación de los trabajadores.

Se recoge como anexo n.º 1 el desarrollo de la jornada de trabajo.

Artículo 34. Horas Extraordinarias

Las horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo pactada, tendrán la consideración de horas extraordinarias y se abonarán a razón de 9,00 euros brutos para el año 2011 y 9,04 para el año 2012, por hora efectivamente trabajada.

Artículo 35. Flexibilidad de la Jornada

Por necesidades de los servicios contratados la empresa podrá distribuir la jornada de trabajo de forma irregular a lo largo del año, en un porcentaje máximo del 10 % de la jornada anual. Asimismo también podrá modificar hasta un máximo de 10 días al año la distribución del calendario laboral. En estos casos se informará a los trabajadores afectados y a la representación de los trabajadores con, al menos, 24 horas de antelación, salvo en los casos de exigencia de los clientes o de fuerza mayor.

Artículo 36. Vacaciones.

El personal regulado por el presente convenio tendrá derecho a treinta (30) días naturales de vacaciones anuales que se disfrutarán, preferentemente, coincidiendo con los períodos de menor actividad en cada servicio, que en la

actualidad son los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre, en turnos rotatorios establecidos por la empresa.

Los turnos de vacaciones serán fijados por la empresa, negociándose previamente con la representación de los trabajadores, estableciéndose el correspondiente calendario con una antelación de dos meses de la fecha de inicio del disfrute. La fecha de comienzo se hará coincidir con un lunes o con el primer día laborable de su jornada y se disfrutarán por semanas completas.

A efectos de cómputo de vacaciones, éstas se realizarán por año natural del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año. Por lo que se refiere a su disfrute se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V. Formación y Movilidad

Artículo 37. Formación

La formación constituye una obligación para el trabajador, fundamentalmente, se estructurará en módulos de corta duración, complementados por formación en el puesto de trabajo.

Cuando por necesidades técnicas, organizativas o de los servicios contratados sea necesario organizar actividades formativas, la realización de los módulos de formación será obligatoria para el trabajador.

Los trabajadores que superen un módulo de formación se comprometen a utilizar las técnicas y destrezas adquiridas en el mismo.

Artículo 38. Movilidad Funcional

Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones de la empresa y de su línea de mando debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación, pudiendo llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales o entre los mismos.

Se entiende por movilidad funcional la facultad de la dirección de la empresa para cambiar, por necesidades técnicas, organizativas, productivas o por necesidades de los servicios contratados, a un trabajador del puesto de trabajo que venía desempeñando dentro de su grupo profesional o entre grupos profesionales con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se le encomienden, previa formación o adaptación, si fuese necesario.

En todo caso la movilidad funcional y la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional se harán conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa le comunicará a los trabajadores las razones que motivan el cambio de puesto, tareas o funciones, así como la formación o adaptación que se precisa para el desempeño de las mismas con una antelación de, al menos, 7 días, salvo en los casos de exigencia de los clientes o de fuerza mayor.

La negativa de los trabajadores a dicho cambio, o a realizar cualquier tarea necesaria para el mismo, como la formación o capacitación, será motivo de rescisión de contrato, con la indemnización que establece la legislación vigente.

Artículo 39. Desplazamientos

La dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o por necesidades de los servicios contratados, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar, con carácter temporal, hasta el límite de un año, a un trabajador o grupo de trabajadores de su centro de origen a cualquier otro, todo ello de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

Cuando el desplazamiento al centro de trabajo de destino exige pernoctar fuera del domicilio habitual, se percibirán las dietas que procedan. En caso de que no fuera necesario pernoctar, se percibirán las dietas que correspondan por desayuno, comida o cena, a no ser que la localidad en que se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la de residencia del trabajador, en cuyo caso, no se devengarán dietas.

Los viajes correspondientes al desplazamiento serán por cuenta de la empresa.

Artículo 40. Traslados.

La dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o por necesidades de los servicios contratados, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá trasladar, con carácter permanente, a un trabajador o grupo de trabajadores de su centro de origen a cualquier otro, todo ello de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal trasladado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de destino.

Cuando el traslado al centro de trabajo de destino exige cambio del domicilio habitual, la empresa se hará cargo de los gastos originados por la mudanza de acuerdo con lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Conceptos Sociales

Artículo 41. Licencias Retribuidas

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario por los motivos y el tiempo siguiente:

? Quince días naturales en caso de matrimonio.

? Dos días naturales en caso de nacimiento de un hijo.

? Dos días en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de 200 Km. al efecto, el plazo será de cuatro días.

? Un día por traslado de domicilio habitual.

? 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 la 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 forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

? Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores en los términos establecidos en la legislación vigente.

Las parejas de hecho tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia y la inscripción en el registro correspondiente. La licencia por matrimonio a que tuvieran derecho las parejas de hecho, no se podrán repetir en un plazo de cinco años.

Artículo 42. Seguro Colectivo

La empresa tiene concertada una póliza de seguro de accidentes de trabajo para los trabajadores afectados por el presente convenio. Dicha póliza tendrá las coberturas siguientes:

Fallecimiento:	18.000,00 euros

Invalidez total:	18.000,00 euros
Invalidez absoluta:	18.000,00 euros
Gran invalidez:	18.000,00 euros

Artículo 43. Retirada de Carnet de Conducir

Los trabajadores que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carnet de conducir por un tiempo no superior a tres meses, serán asignados durante ese tiempo a otro trabajo, aunque sea correspondiente a otra categoría, en alguno de los servicios que disponga la empresa. En los casos de retirada por un tiempo superior a tres meses, el trabajador podrá pasar a excedencia voluntaria.

No se aplicará lo previsto en el párrafo anterior en los casos de reincidencia o si la retirada del carnet viene motivada por el consumo de estupefacientes, ingestión de bebidas alcohólicas o por hechos considerados como delito. En estos casos el trabajador causará baja en la empresa.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial, deberán ser abonadas por el trabajador que sea responsable de las mismas.

Artículo 44. Incapacidad Temporal

Los trabajadores afectados por el presente convenio que pasen a la situación de incapacidad temporal, tendrán derecho al complemento siguiente:

? En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social o de la mutua hasta alcanzar el 100% del salario, a partir del primer mes de la baja. Este complemento se abonará por un período máximo de tres meses al año.

Artículo 45. Plan de Igualdad

Los aspectos relacionados con los objetivos de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en el ámbito de la empresa y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa se regularán por lo dispuesto en el Plan de Igualdad que ambas partes se comprometen a negociar en el plazo de seis meses. Una vez firmado el citado plan se incorporará al texto del convenio colectivo.

En este mismo sentido, las partes firmantes del presente convenio hacen constar que cualquiera de las referencias que se hacen en el texto del mismo en términos

masculinos (trabajador, jefe, licenciado, diplomado, conductor, administrativo, hijo, etc.), deberán entenderse como un lenguaje genérico, referidos al conjunto de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, sin discriminación por razón de sexo.

Artículo 46. Ropa de Trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea de acuerdo con lo estipulado en la norma interna aprobada, cuyo uso será obligatorio, comprometiéndose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen personal. La empresa entregará la ropa de trabajo de conformidad con la norma interna aprobada.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario

Artículo 47. Definición de Faltas Laborales

Se consideran faltas laborales, todas las acciones u omisiones cometidas por los trabajadores que constituyan incumplimientos de las obligaciones propias de la relación laboral, contrarias al ordenamiento jurídico laboral y a lo estipulado en el convenio colectivo.

En consecuencia los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente convenio colectivo.

Artículo 48. Clasificación de Faltas Laborales

La totalidad de las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a la importancia, trascendencia, conveniencia o fraude, negligencia e intencionalidad del trabajador, en leves, graves y muy graves.

1.1 Por faltas de puntualidad, asistencia y abandono de trabajo.

Se considerarán faltas leves:

? Hasta cinco faltas de puntualidad en seis meses o diez en un año.

? Faltar un día al trabajo en un período de treinta, sin causa justificada.

? No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

? Las faltas de asistencia, entre un 5% y un 15% de las horas impartidas, a un curso de formación, sin causa justificada.

Se considerarán faltas graves:

? Más de cinco faltas de puntualidad en seis meses o de doce en un año.

? De una a cinco faltas de asistencia al trabajo en un período de treinta. Una sola si es anterior o posterior a un festivo.

? El abandono del trabajo sin causa justificada.

? Las faltas de asistencia, en más de un 15% de las horas impartidas, a un curso de formación, sin causa justificada.

Se considerarán faltas muy graves:

? Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

? Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta.

? El abandono del trabajo sin causa justificada, si como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de un accidente de trabajo.

? La falta de asistencia a un curso de formación, sin causa justificada.

1.2 Por incumplimientos en materia de prevención de riesgos.

Se considerarán faltas leves:

? No utilizar la ropa de trabajo o tenerla en un mal estado de conservación y limpieza.

? Arrojar basuras, desperdicios, etc., fuera de los lugares o recipientes destinados al efecto.

? La falta de orden y limpieza en las instalaciones, equipos y lugares de trabajo.

Se considerarán faltas graves:

? El incumplimiento de las disposiciones internas de la empresa en materia de prevención y protección de riesgos.

? El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materias de prevención y protección establecidas por la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

? La imprudencia o negligencia en un acto de trabajo.

? Permitir que los subordinados realicen sus tareas incumpliendo la normativa sobre prevención de riesgos laborales y las disposiciones internas de la Empresa sobre esta materia.

? No utilizar los equipos de protección individual en los lugares o puestos de trabajo en los que esté obligado su uso.

? La falta de orden y limpieza, si como consecuencia de ello, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de un accidente de trabajo.

Se considerarán faltas muy graves:

? Retirar o modificar, sin causa justificada, los dispositivos de protección o seguridad de las instalaciones, equipos o útiles de trabajo.

? El incumplimiento de las disposiciones internas de la empresa en materia de prevención y protección de riesgos, si como consecuencia de ello se produce un accidente grave o muy grave.

? No utilizar los equipos de protección individual en los lugares o puestos de trabajo en los que esté obligado su uso, si como consecuencia de ello se produce un accidente grave o muy grave.

? Permitir que los subordinados realicen sus tareas incumpliendo la normativa sobre prevención de riesgos laborales y las disposiciones internas de la empresa sobre esta materia, si como consecuencia de ello se produce un accidente grave o muy grave.

? El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materias de prevención y protección establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, si como consecuencia de ello se produce un accidente grave o muy grave.

? La imprudencia o negligencia en un acto de trabajo que implique riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería en las instalaciones de la empresa. En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo la no utilización de los mecanismos de prevención, medidas de protección individual o colectiva y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

1.3 Por incumplimientos en las relaciones con el resto del personal.

Se considerarán faltas leves:

? Las discusiones con los compañeros, por asuntos ajenos al trabajo, dentro de la jornada laboral.

Se considerarán faltas graves:

? La falta de educación o consideración en el trato a los compañeros de trabajo o al público.

? La falta de aseo y limpieza, así como, presentar una imagen personal deteriorada o descuidada.

Se considerarán faltas muy graves:

? Las ofensas verbales o físicas, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto al empresario, a su línea de mando o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

? El acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

? El acoso por razón de sexo, entendiendo por tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

1.4 Por negligencia y disminución voluntaria del rendimiento.

Se considerarán faltas leves:

? Leer toda clase de impresos, libros, periódicos, revistas, etc., no relacionadas con el trabajo, durante la jornada laboral.

? Recibir visitas particulares durante las horas de trabajo.

? El abandono o descuido en la conservación de las instalaciones, equipos, máquinas, herramientas y útiles de trabajo.

Se considerarán faltas graves:

? Causar trastornos en la marcha del trabajo por negligencia simple.

? Las distracciones graves o sistemáticas en el trabajo.

? Entregarse a toda clase de juegos durante la jornada de trabajo.

? No comunicar a los jefes inmediatos las anomalías que se observen en las instalaciones, equipos, materiales, productos y sustancias, durante el desarrollo del trabajo.

Se considerarán faltas muy graves:

? La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

? Causar trastornos en el trabajo por negligencia grave.

? Incumplimiento de las normas e instrucciones de la empresa referidas a seguridad de la información.

? Incumplimiento de las normas e instrucciones de la empresa referidas a la utilización de los vehículos, calidad del servicio y medioambiente.

? Dormir durante la jornada laboral.

1.5 Por indisciplina o desobediencia.

Se considerarán faltas leves:

? Realizar trabajos que no le hayan sido encomendados.

? Los retrasos habituales en el cumplimiento de las instrucciones que se le hayan encomendado.

? Entrar en el centro de trabajo sin causa justificada, en horas en las que no le corresponde trabajar.

Se considerarán faltas graves:

? Cambiar de turno o puesto de trabajo sin la debida autorización.

? Negarse a comparecer ante el instructor de un expediente disciplinario.

? Negarse a asistir a los reconocimientos médicos ordenados por la dirección de la empresa.

? Fijar carteles o escribir letreros en cualquier dependencia de la empresa sin la debida autorización.

? La desobediencia en materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo.

? Utilizar un equipo de trabajo sin autorización expresa.

? Introducir en el centro de trabajo a personas ajenas al mismo, sin la debida autorización.

? Permanecer fuera del lugar habitual de trabajo y en los vestuarios sin

autorización.

Se considerarán faltas muy graves:

? La indisciplina o desobediencia en el trabajo, si con ello se causa perjuicio a la empresa o a sus compañeros.

1.6 Por mala fe y abuso de confianza.

Se considerarán faltas leves:

? La complicidad y encubrimiento de faltas leves.

? La utilización del teléfono, fax, fotocopiadora o correo electrónico de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Se considerarán faltas graves:

? Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

? La complicidad o encubrimiento de faltas graves y muy graves.

? La utilización de forma reiterada del teléfono, fax, fotocopiadora o correo electrónico de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización. Esta falta se considerará muy grave si se causase un perjuicio importante a la empresa.

? La utilización o instalación de programas de ordenador y la conexión a internet, sin la debida autorización.

? Solicitar u obtener permiso basándose en causas falsas o inexistentes.

? El deterioro de carteles o avisos colocados en el tablón de anuncios.

? La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo de forma no habitual.

Se considerarán faltas muy graves:

? La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como, el fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

? Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza

hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

? La utilización o instalación de programas de ordenador y la conexión a internet, de forma reiterada, sin la debida autorización, si con ello se causase un perjuicio importante a la empresa.

? Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de instalaciones, equipos, productos, sustancias y útiles de trabajo de la empresa.

? La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

? Inutilizar, destrozar y causar desperfectos de forma premeditada en instalaciones, materiales, productos, sustancias, equipos, documentación, etc. de la empresa.

? La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo de forma habitual.

1.7 Por incumplimientos relacionados con la información y las bajas laborales.

Se considerarán faltas leves:

? No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

? No facilitar la información o documentación solicitada por la empresa.

Se considerarán faltas graves:

? No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o al impuesto sobre la renta de las personas físicas.

? Ocultar cualquier tipo de enfermedad que padezca.

Se considerarán faltas muy graves:

? La falsedad de los datos facilitados a la empresa que tengan relación con la seguridad social y el impuesto sobre la renta de las personas físicas.

? Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

? No guardar la debida confidencialidad sobre la información o datos de la empresa a los que tiene acceso en función del desempeño de su puesto de trabajo.

? La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta, cuando el trabajador en situación de baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

? El incumplimiento, por los enfermos o accidentados, de las prescripciones del servicio médico.

Artículo 49. Sanciones

Las faltas laborales cometidas por los trabajadores se sancionarán de acuerdo con los criterios siguientes:

Por faltas leves:

? Amonestación verbal.

? Amonestación por escrito.

? Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves:

? Amonestación por escrito.

? Suspensión de empleo y sueldo hasta 20 días.

Por faltas muy graves:

? Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

? Despido.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser abonadas por el trabajador que sea responsable de las mismas.

Artículo 50. Procedimiento Sancionador

Corresponde a la dirección de recursos humanos la facultad de imponer sanciones de conformidad con lo establecido en el presente convenio y en el ordenamiento jurídico laboral.

En todo caso las sanciones se comunicarán por escrito a los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, además del interesado, el resto de representantes.

La empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Por último, la empresa se reserva el derecho de iniciar un expediente disciplinario para los casos que estime necesarios por su notoria trascendencia y en especial en las faltas muy graves, en cuyo caso, además de los trámites expuestos, dará audiencia previa al trabajador o trabajadores afectados, que podrán ser acompañados de un asesor, concediéndole un plazo de 10 días para que pueda formalizar las alegaciones.

Artículo 51. Prescripción

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán de la forma que a continuación se indica:

? Faltas leves a los diez días.

? Faltas graves a los veinte días.

? Faltas muy graves a los sesenta días.

Todas ellas, a partir de la fecha en que el departamento de recursos humanos tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Para el cómputo de los plazos de prescripción se tendrán en cuenta los días hábiles según el calendario laboral de la empresa.

Asimismo, el plazo de prescripción quedará interrumpido cuando el propio trabajador o su representante tengan conocimiento de la decisión de la empresa de imponerle una sanción y, en todo caso, en el momento de iniciar un expediente disciplinario.

Artículo 52. Anotación de las Sanciones

De toda sanción que se imponga quedará constancia en el expediente personal de cada trabajador, teniéndose en cuenta las faltas y sanciones en ellos contenidas a efectos de la posible reincidencia.

Artículo 53. Reincidencia

Existirá reincidencia cuando se cometa una falta laboral grave o muy grave, aunque sea de distinta clasificación, en el plazo de los tres meses siguientes a la

notificación de la anterior, en cuyo caso, la sanción aplicable será en todos los supuestos la que corresponda a una falta de clasificación inmediatamente superior.

Artículo 54. Aplicación de las Sanciones

Las sanciones impuestas por la empresa tendrán efectividad inmediata y se aplicarán cuando sean firmes en derecho.

Capítulo VIII. Salud laboral y Derechos Sindicales

Artículo 55. Salud Laboral

La empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este convenio, con el ánimo de reducir riesgos, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, del reglamento de servicios de prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y demás normativa de desarrollo.

Artículo 56. Derechos Sindicales

Los aspectos relacionados con los derechos sindicales, se regirán por lo establecido en la legislación vigente.

ANEXO N.º 1

Desarrollo de la Jornada de Trabajo para el Personal de los Centros de la Empresa

Artículo 1. Jornadas de Turno Rotativo

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias en régimen de jornada continua en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

Artículo 2. Jornada partida.

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias en régimen de jornada partida de mañana y tarde.

Artículo 3. Jornadas de turno a semanas alternas.

Jornada de turnos de mañana y tarde a semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso, de 28 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo bisemanal, a desarrollar durante todo el año cubriendo fines de semana y festivos, de lunes a domingo, a razón de 8 horas diarias y descanso semanal en la semana en la que

no se presta servicios.

Jornada de turno de noche a semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso, de 28 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo bisemanal, a desarrollar durante todo el año cubriendo fines de semana y festivos, de sábado a viernes o de lunes a domingo, a razón de 8 horas diarias y descanso semanal en la semana en la que no se presta servicios.

Los trabajadores adscritos a estas jornadas percibirán todos los conceptos económicos en proporción a la jornada pactada en su contrato.

Las sustituciones de días asilados de las jornadas de turno rotativo de mañana y tarde y de semanas alternas se realizarán por el trabajador que está esa semana de descanso.

Artículo 4. Jornada de fin de semana.

Esta jornada será realizada por el personal adscrito a la jornada de turno rotativo.

La jornada de fin de semana, comprende los turnos de mañana, tarde y noche del sábado y domingo (excepto que el sábado sea festivo, en cuyo caso se realizará por el régimen de trabajo en festivos), a razón de 8 horas diarias con el mismo horario que la jornada de turno rotativo.

La jornada del fin de semana se compensará de la manera siguiente:

? Los trabajadores que realicen su jornada de fin de semana en los turnos de mañana, tarde y noche librarán uno o dos días, según los días trabajados, que serán los inmediatamente anteriores al siguiente fin de semana (jueves y viernes) o los inmediatamente posteriores al siguiente fin de semana (lunes y martes).

Esta jornada se establece en calendario anual de forma rotatoria con una cadencia mínima de 3 semanas. En casos de baja laboral u otros motivos justificados, se establecerá una lista para las sustituciones. Si el trabajador que le corresponde sustituir el fin de semana tuviese causa justificada para no realizarlo se movería la lista al siguiente trabajador.

La jornada de fin de semana del personal de turno a semanas alternas de mañana, tarde y noche será sustituida, en los casos de vacaciones y absentismo, por el personal de turno rotativo siguiendo el orden de la lista establecido.

Aquellos trabajadores que tengan que realizar una sustitución por absentismo en jornada de fin de semana de mañana, tarde y noche, se les compensará con un día o dos de descanso, según corresponda.

Artículo 5. Trabajo en festivos.

La jornada de trabajo en días festivos será realizada por el personal de las jornadas de turno rotativo o por el personal de la jornada de turno a semanas alternas.

En casos de baja laboral u otros motivos justificados, se establecerá una lista para las sustituciones.

La compensación de las horas realizadas en días festivos se efectuará de acuerdo con lo establecido en el plus de trabajo en festivos.

Los trabajadores asignados a la realización de festivos podrán optar por intercambiar entre ellos los festivos que les correspondan, previa autorización del jefe de servicio con 7 días de antelación.

En el caso de que un trabajador por motivo justificado no pudiese realizar el festivo que le corresponde será sustituido por el siguiente de la lista.

Artículo 6. Régimen de sustituciones del turno a semanas alternas.

El personal de turno a semanas alternas será sustituido por personal de la jornada de turno rotativo debidamente cualificado, por semanas completas respetando las características de dicha jornada, con preferencia para aquellos que lo soliciten voluntariamente, con autorización del jefe de servicio.

En caso de que no existan voluntarios se elaborará una lista por sorteo entre aquellos trabajadores que pudiesen desempeñar el puesto de trabajo. Los trabajadores elegidos realizarán las sustituciones en el año en curso, no pudiendo ser elegidos en sucesivos sorteos (excepto voluntarios) hasta que todo el personal que pueda desempeñar dicho puesto haya sido elegido en alguna ocasión. La lista será elaborada en el último trimestre del año anterior.

Las sustituciones de días aislados de una semana serán efectuadas por el trabajador que está esa semana de descanso, abonándoselas como horas complementarias o compensándoselas con un descanso equivalente.

En el caso de que las sustituciones de días aislados de la jornada de noche las tenga que efectuar un trabajador de la jornada de turno rotativo, se le abonarán a razón de (compensación semanal / 7 x n.º de días trabajados).

Cada semana de sustitución de la jornada de turno de semanas alternas se compensará de la manera siguiente:

? La jornada de turno de noche con el abono de la cantidad de 170,00 euros brutos a la semana. Este valor se mantendrá durante el año 2012.

? La jornada de turnos de mañana y tarde con el abono de la cantidad de 50,00

euros brutos a la semana. Este valor se mantendrá durante el año 2012.

En los casos en que la sustitución de la jornada de semanas alternas de mañana y tarde se trabaje solo un día del fin de semana (sábado o domingo) se compensará, exclusivamente con el abono de 50,00 euros por día.

Artículo 7. Disfrute de vacaciones.

El personal de turnos a semanas alternas disfrutará sus vacaciones en un período de cuatro semanas completas (28 días), o bien en períodos fraccionados de dos semanas completas (14 días), cada uno de ellos. Quedando los dos días restantes para disfrutar de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los trabajadores a los que les corresponda cubrir las guardias de Semana Santa, Nochebuena, Navidad, Nochevieja y Año Nuevo, no podrán solicitar el disfrute de sus vacaciones coincidiendo con estas fechas, salvo que accedieran voluntariamente a cambiarlas con otros compañeros, previo acuerdo entre ellos, y con la autorización del jefe de servicio.

Artículo 8. Cuadrantes mensuales.

Los turnos de trabajo de todo el personal de la empresa figurarán en cuadrantes mensuales que se publicarán en el tablón de anuncios el día 20 del mes anterior.

Dichos cuadrantes estarán sujetos a modificaciones, a lo largo del mes debido a las necesidades del servicio que se produzcan derivadas de disfrute de vacaciones, situación de incapacidad temporal, desplazamientos, licencias, etc.

Disposición Adicional Primera

La actividad principal de la empresa se concentra en la prestación de servicios para el sector público, a través de la adjudicación de concursos públicos, al amparo de lo establecido en la Ley 30/2007 de contratos del sector público y teniendo en cuenta la política actual de reducción del gasto público que están aplicando el conjunto de las administraciones públicas, el incremento del número de empresas que derivan su actividad al sector público y la política agresiva de precios que aplican las mismas en la presentación de los concursos, para mantener los niveles de adjudicación actuales en Fidelis, Servicios Integrales, S.L. será necesario ajustar los costes de personal a esta nueva situación descrita. Por tanto, ambas partes acuerdan que en el supuesto de que sea necesario ajustar los costes de personal para la adjudicación de concursos públicos, se pactará la inaplicación del convenio colectivo actual cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de acuerdo con lo estipulado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Para la aplicación de esta cláusula se iniciará el correspondiente período de consultas con la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de

los Trabajadores.

Disposición Adicional Segunda.

La empresa Fidelis Servicios Integrales, S.L. tiene como objetivos mejorar la competitividad y productividad de la empresa para garantizar su supervivencia e incrementar el nivel de beneficios de la empresa, hasta alcanzar un mínimo del 4 % de la facturación después de impuestos, lo que permitiría seguir creciendo al ritmo actual y mejorar las condiciones de trabajo.

Con la finalidad de contribuir al cumplimiento de los objetivos señalados los trabajadores de los centros de trabajo se comprometen a mantener su nivel de compromiso y colaboración actual, a mejorar su nivel de desempeño y la calidad del servicio prestado a los clientes y a mantener y mejorar su productividad.

La empresa, en función de los compromisos adquiridos por los trabajadores, se compromete a abonar las gratificaciones que se indican a continuación, ligadas a los porcentajes de resultados oficiales después de impuestos sobre los ingresos totales del año anterior, presentados por la empresa en el Registro Mercantil. En el supuesto de que se alcancen los porcentajes de resultados después de impuestos señalados, la gratificación se abonará con la nómina del mes de septiembre de los años 2013.

Resultados después de impuestos sobre total de ingresos	Gratificación
Entre el 4 % y el 5 %	70 euros año
Entre el 5 % y el 6 %	140 euros año
Entre el 6 % y el 7 %	210 euros año
Entre el 7 % y el 8 %	280 euros año
Entre el 8 % y el 9 %	350 euros año
Entre el 9 % y el 10 %	420 euros año

Tablas salariales 2011

Grupo	Nivel	Salario base	Plus transporte	Total mes	Total año
I	A	1.400,00	100,00	1.500,00	20.800,00
	B	1.300,00	100,00	1.400,00	19.400,00
	C	1.200,00	100,00	1.300,00	18.000,00
II	A	1.100,00	100,00	1.200,00	16.600,00
	B	1.060,00	100,00	1.160,00	16.040,00
	C	1.030,00	100,00	1.130,00	15.620,00

III	A	1.030,00	100,00	1.130,00	15.620,00
	B	990,00	100,00	1.090,00	15.060,00
	C	960,00	100,00	1.060,00	14.640,00
	D	930,00	100,00	1.030,00	14.220,00
	E	900,00	100,00	1.000,00	13.800,00
IV	A	900,00	100,00	1.000,00	13.800,00
	B	860,00	100,00	960,00	13.240,00
	C	830,00	100,00	930,00	12.820,00
	D	800,00	100,00	900,00	12.400,00
	E	770,00	100,00	870,00	11.980,00

Grupo	Nivel	Salario base	Plus transporte	Total mes	Total año
V	A	770,00	100,00	870,00	11.980,00
	B	740,00	100,00	840,00	11.560,00
	C	710,00	100,00	810,00	11.140,00
	D	680,00	100,00	780,00	10.720,00
	E	650,00	100,00	750,00	10.300,00

Tablas salariales 2012

Grupo	Nivel	Salario base	Plus transporte	Total mes	Total año
I	A	1.407,00	100,50	1.507,50	20.904,00
	B	1.306,50	100,50	1.407,00	19.497,00
	C	1.206,00	100,50	1.306,50	18.090,00
II	A	1.105,50	100,50	1.206,00	16.683,00
	B	1.065,30	100,50	1.165,80	16.120,20
	C	1.035, 15	100,50	1.135,65	15.698,10
III	A	1.035,15	100,50	1.135,65	15.698,10
	B	994,95	100,50	1.095,45	15.135,30
	C	964,80	100,50	1.065,30	14.713,20
	D	934,65	100,50	1.035,15	14.291,10
	E	904,50	100,50	1.005,00	13.869,00
IV	A	904,50	100,50	1.005,00	13.869,00
	B	864,30	100,50	964,80	13.306,20
	C	834,15	100,50	934,65	12.884,10
	D	804,00	100,50	904,50	12.462,00
	E	773,85	100,50	874,35	12.039,90

V	A	773,85	100,50	874,35	12.039,90
	B	743,70	100,50	844,20	11.617,80
	C	713,55	100,50	814,05	11.195,70
	D	683,40	100,50	783,90	10.773,60
	E	653,25	100,50	753,75	10.351,50