



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de la empresa FISSA Servicios Auxiliares, SL", para su centro de trabajo de Cáceres, que fue suscrito con fecha 19 de abril de 2016. (2016060880)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de la empresa FISSA Servicios Auxiliares, SL, para su centro de trabajo de Cáceres" (código de convenio 10100101012016) que fue suscrito con fecha 19 de abril de 2016, de una parte, por la representación legal de la empresa, y de otra, por la delegada de personal del centro de trabajo afectado, en representación de los trabajadores del mismo.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 27 de mayo de 2016.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE
TRABAJO DE FISSA SERVICIOS AUXILIARES, SL
EN CÁCERES

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la representación legal de los trabajadores, constituida por la Delegada de Personal del centro de trabajo de Cáceres, y la representación empresarial de FISSA SERVICIOS AUXILIARES, SL.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para la negociación y en su caso aprobación del presente Convenio Colectivo, para los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa FISSA SERVICIOS AUXILIARES, SL en el centro de trabajo que la misma tiene en Cáceres, en virtud de lo establecido, en los artículos 83 y 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial, personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de todo el personal que preste sus servicios para la empresa FISSA SERVICIOS AUXILIARES, S.L. en su centro de trabajo de Cáceres, dentro de su ámbito de dirección y organización, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la Legislación Laboral vigente.

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

Las normas contenidas en el presente Convenio, serán de aplicación al centro de trabajo de que la empresa dispone en Cáceres.

No obstante lo anterior, las representaciones legales de los trabajadores que se elijan durante la vigencia del presente convenio, podrán adherirse al mismo, siéndoles de aplicación.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma independientemente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

La vigencia del mismo será de 4 años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

**Artículo 3. Prórroga y denuncia.**

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

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

Una vez denunciado, sin que se haya acordado un nuevo Convenio o dictado un Laudo Arbitral, el presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia mientras no se acuerde un nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 5. Absorción y compensación.

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

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

Artículo 6. Comisión Paritaria.

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

La Comisión tendrá las siguientes funciones específicas:

- 1.º Interpretación y correcta aplicación del contenido del Convenio Colectivo.
- 2.º Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.



- 3.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.
- 4.º En los supuestos previstos en el artículo 82.3 del ET, entender de las discrepancias que se les pudiera plantear por la Empresa y la representación de trabajadores legitimados cuando los mismos no llegaran a ningún acuerdo durante el periodo de consultas efectuado para inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en Convenio. En este supuesto, el plazo máximo de la Comisión para pronunciarse será de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

La Comisión Paritaria estará integrada por hasta un máximo de dos miembros de la representación de los trabajadores y hasta un máximo de dos de la empresa.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con veinte días a partir de la fecha de petición.

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

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

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

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

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Contratación.

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

Artículo 8. Trabajadores fijos en plantilla.

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



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

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

Artículo 9. Clasificación profesional.

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

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

- a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
- b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

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

- 1.º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.
- 2.º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O.
- 3.º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.



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

- Grupo I:

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

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

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

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



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

- Grupo II:

- A. Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño período de adaptación.
- B. Formación. La de los niveles básicos obligatorios; en general, conocimientos a nivel de formación elemental.

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

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



- Grupo III

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

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

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

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

- Grupo IV:

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

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

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

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



- Grupo V. Mandos Intermedios:

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

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

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

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

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

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

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

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

- Grupo VI:

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



dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

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

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

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

Artículo 10. Lugar de prestación de servicios.

La prestación de trabajo se realizará en términos generales, en el lugar de trabajo para el que se designe al trabajador.

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

Para los servicios de mantenimiento y reparación, se entenderá como área metropolitana expresamente, todas las poblaciones que se sitúen en un radio de 30 Km de distancia en relación al domicilio social de la empresa.

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

Artículo 11. Movilidad funcional.

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



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

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

CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 12. Incremento salarial.

El salario base desde el 1 de enero del 2016 a 31 de diciembre de 2019, es el que figura en el artículo 14 del presente Convenio colectivo.

Dicho salario base se incrementará en los siguientes porcentajes:

Año 2017: 0,25%

Año 2018: 0,5%

Año 2019: 0,75%.

Para el supuesto de que tras la aplicación de alguno de los incrementos previstos el salario base fuese inferior al Salario Mínimo Interprofesional aprobado para ese año, se incrementará el salario base hasta igualar el Salario Mínimo Interprofesional que sea de aplicación.

Artículo 13. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador, estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que se indican a continuación:

A) Complementos Salariales:

A.1) Complemento de puesto de trabajo:

- Plus disponibilidad
- Plus de coordinación
- Plus de trabajo nocturno

A.2) Complemento de vencimiento superior al mes:

- Pagas extraordinarias.



A.3) Horas extraordinarias.

B) Complementos Extrasalariales:

B.1) Plus de Transporte.

B.2) Dietas.

Los complementos anteriormente relacionados no serán consolidables, sino que se devengarán en función del puesto de trabajo que desempeñe cada trabajador.

Las cantidades que se consignan en el presente Convenio Colectivo deben entenderse como cantidades brutas, a las que habrá que deducir los importes legalmente establecidos.

Artículo 14. Salario base.

Se entenderá por la salario base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio. El salario base se devengará por día natural.

El salario base para el personal afectado por el presente Convenio es el que se especifica para cada nivel salarial en el cuadro siguiente

Grupo Profesional	2016		2017		2018		2019	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Grupo I	655,20	9.127,80	656,84	9.195,73	660,12	9.241,71	665,07	9.311,02
Grupo II	664,66	9.305,24	666,32	9.328,50	669,65	9.375,15	674,68	9.445,46
Grupo III	711,18	9.956,52	712,96	9.981,41	716,52	10.031,32	721,90	10.106,55
Grupo IV	1.017,24	14.241,36	1.019,78	14.276,96	1.024,88	14.348,35	1.032,57	14.455,96
Grupo V	1.390,19	19.492,66	1.393,67	19.511,32	1.400,63	19.608,87	1.411,14	19.755,94
Grupo IV	1.535,19	21.492,66	1.539,03	21.546,39	1.546,72	21.654,12	1.558,32	21.816,53

**Artículo 15. Plus de disponibilidad.**

Los trabajadores adscritos a servicios de reparación y mantenimiento en los que sea necesaria una disponibilidad y localización de 24 H recibirán una remuneración de 50 € / semanales.

Artículo 16. Plus de coordinación.

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

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

El Plus se devengará por día efectivamente trabajado durante el tiempo que efectivamente desarrolle las funciones descritas, desapareciendo automáticamente en el momento en el que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

Artículo 17. Plus de trabajo nocturno.

Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran más de cuatro horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas; en ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada en tal condición de 0,60 euros.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y con los límites que en el mismo se establecen, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempos de descansos equivalentes dentro de los 4 meses siguientes a su realización. Sólo en caso de pacto entre trabajadores y empresa podrá sustituirse este descanso por la retribución correspondiente.

La cuantía económica del valor de la hora extraordinaria será la correspondiente al valor de la hora ordinaria de cada uno de los Grupos profesionales.

Para los servicios de mantenimiento y reparación, la hora extraordinaria, por salidas realizadas durante el periodo en el que se devengue el Plus de Disponibilidad, se remunerarán a 12 € / hora, teniendo el resto de horas extraordinarias, la remuneración prevista en el cuadro anterior.

**Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.**

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

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

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

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

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

Artículo 20. Plus de transporte.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá un complemento en concepto de compensación por los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso. Su cuantía en cómputo anual, redistribuida en 12 pagos, serán los importes que a continuación se indican:

- Año 2016: 15,00 euros/mes (180, euros/año)
- Año 2017: 15,00 euros/mes (180,00 euros/año)
- Año 2018: 15,00 euros/mes (180,00 euros/año)
- Año 2019: 16,00 euros/mes (192,00 euros/año)

Artículo 21. Dietas.

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

Las dietas se devengarán diariamente y no experimentarán el incremento salarial previsto en el artículo 12 del presente Convenio, ascendiendo las mismas a las siguientes cantidades:

- 8 € cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.
- 16 € cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de la localidad.
- 20 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de la localidad y desayunar.
- 30 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de la localidad y realizar dos comidas.



CAPÍTULO IV CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 22. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria anual para los años 2016, 2017 2018 y 2019 será de 1826 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón de 166 horas. En caso de que la jornada diaria se realizara de forma continuada excediendo las 6 horas, los trabajadores dispondrán de 15 minutos de descanso que serán considerados a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

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

Para el año 2016, los trabajadores encuadrados en los servicios relacionados con la reparación, mantenimiento y rehabilitación de locales en razón de la actividad que prestan y la organización de las mismas, los días 22 de abril, 26 de mayo, 9 de septiembre, 31 de Octubre, 5, 7 y 9 de Diciembre, serán considerados como festivos de carácter extraordinario, siendo igualmente de cumplimiento las 1.826 horas anuales de trabajo efectivo.

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

Artículo 23. Vacaciones.

Con carácter general, los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales al año, que se disfrutarán de forma proporcional al tiempo trabajado durante el año. El periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas.

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

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

Los trabajadores comunicarán a la empresa su calendario de vacaciones en los dos primeros meses del año. En el supuesto de que exista coincidencia en las fechas solicitadas por dos o más trabajadores, tendrá preferencia la solicitud realizada dentro del plazo de los dos primeros meses del año que hubiese sido presentada antes. La empresa



informará de manera inmediata a aquellos trabajadores que hayan visto rechazada su solicitud por coincidir con la de otro trabajador para que puedan reformular su solicitud con anterioridad al vencimiento del plazo de fijación del calendario a instancias de los trabajadores.

Agotado el precitado plazo, los trabajadores que no hubieran solicitado las fechas de sus vacaciones y/o aquellos a los que se les hubiesen denegado por coincidir con las fechas solicitadas por otro trabajador con anterioridad, quedarán sometidos a las fechas de fijación de sus vacaciones que libremente determine la empresa.

Artículo 24. Festivos.

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

- disfrutar de un periodo de descanso semanal igual al tiempo trabajado para compensar el trabajo en dicho domingo o festivo o
- acumular el descanso que proporcionalmente corresponda al tiempo trabajado en domingo o festivo, con los límites legales establecidos y disfrutarlo, previo acuerdo con la empresa, según las necesidades del servicio.

Artículo 25. Licencias retribuidas.

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

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

DESCRIPCIÓN:

- a) La licencia del trabajador por matrimonio será de 15 días, se solicitará por escrito con una antelación mínima de tres meses antes del efectivo disfrute. Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.



- b) La licencia por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, será de 2 días. Se deberá acreditar el nacimiento del hijo con la partida de nacimiento o libro de familia que se deberá presentar por el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción en el Registro.
- c) La licencia por traslado del domicilio habitual será de un día.
- d) Se concederá licencia por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación vigente.
- e) Tratándose de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de 2 días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días. En los casos de fallecimiento de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia, que aporte la correspondencia partida de defunción o que exhiba el libro de familia en que conste.
- f) Cuando el motivo de la licencia sea por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 2 días. La licencia se ampliará a 4 días cuando con tal motivo del trabajador necesite hacer un desplazamiento. A estos efectos, los trabajadores del turno de noche que tengan una intervención quirúrgica programada, podrán iniciar el disfrute del permiso en los términos acordados la jornada anterior a la operación.

CAPITULO V OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 26. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio siempre que así lo determine la empresa, obligándose a éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con su ropa propia.

Los trabajadores vienen obligados a llevar tanto las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca.

La provisión de tales prendas se hará al comenzar la relación laboral, o en el momento en que se determine la exigencia de empleo de la misma por parte de la empresa. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar todas las prendas que esté utilizando así como las tarjetas o signos identificativos que se le hayan entregado.



CAPITULO VI ACCIÓN SINDICAL

Artículo 27. Derechos sindicales

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

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

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

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28. Régimen disciplinario.

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

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

Artículo 29. Faltas Leves.

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



6. La falta de entrega del parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 30. Faltas Graves.

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

Artículo 31. Faltas Muy Graves.

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



6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.
7. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
8. El abuso de autoridad sobre los empleados.
9. Las agresiones verbales, físicas o psíquicas por parte de los trabajadores cualesquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio.
10. El acoso sexual.
11. La competencia desleal.
12. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los Derechos Sindicales.
13. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior categoría, provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.
14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
15. Incumplimiento de las obligaciones referentes a la prevención de riesgos laborales, siempre que entrañen riesgo de daño para el trabajador, sus compañeros/as o terceras personas.

Artículo 32. Sanciones.

— Por Falta Leve:

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

— Por Falta Grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

— Por Falta Muy Grave:

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

b) Despido.

Artículo 33. Prescripción.

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

***Artículo 34. Igualdad de trato y oportunidades.***

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

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

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que las mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 35. Prelación de normas.

En lo no dispuesto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación la legislación vigente, así como lo dispuesto en los convenios colectivos sectoriales que pudieran resultar de aplicación.

Artículo 36. Solución extrajudicial de conflictos.

Sin perjuicio de las competencias específicas de la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio establecida en el artículo 6, las partes firmantes se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito del presente Convenio.

