



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2018, 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 Cáceres, Gestión Integral de Servicios, SL. (2018060406)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fissa Cáceres, Gestión Integral de Servicios, SL (código de convenio 10100202012015), que fue suscrito con fecha 27 de diciembre de 2017, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por el delegado de personal.

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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el 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, 7 de febrero de 2018.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



## CONVENIO COLECTIVO DE FISSA CÁCERES, GESTIÓN INTEGRAL DE SERVICIOS SL

### PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la representación legal de los trabajadores, constituida por el Delegado de Personal, y la representación empresarial de FISSA Cáceres, Gestión Integral de Servicios, SL.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para la negociación y en su caso aprobación del presente Convenio Colectivo, para la Empresa FISSA Cáceres, Gestión Integral de Servicios, SL, 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 personal.***

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de todo el personal que preste sus servicios para la empresa FISSA Cáceres, Gestión Integral de Servicios, SL, 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 Real Decreto 1382/1985.

#### ***Artículo 2. Ámbito territorial.***

El presente convenio es aplicable a todas las relaciones laborales de la empresa FISSA Cáceres, Gestión Integral de Servicios, SL, su ámbito territorial es la provincia de Cáceres.

#### ***Artículo 3. Ámbito funcional.***

Las normas contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre FISSA Cáceres, Gestión Integral de Servicios, SL y el personal que preste sus servicios dentro de las actividades que vienen recogidas en su objeto social y dentro de las cuales se encuentra la prestación de servicios de limpieza de todo tipo de edificios.

#### ***Artículo 4. 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, prolongando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

**Artículo 5. Prórroga y denuncia.**

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

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

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

**Artículo 6. 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 7. 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 8. Comisión Paritaria.**

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

La Comisión se constituirá en el plazo de 20 días a partir de la publicación de este Convenio Colectivo y tendrá las siguientes funciones específicas:

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



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

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

La Comisión se reunirá cuando sea convocada formalmente para tratar alguna de las cuestiones de su competencia a petición de cualquiera de las partes en el plazo de diez días a partir de la fecha de petición.

De las reuniones que celebre la Comisión se levantará Acta que dará fe del acuerdo o desacuerdo reflejando de forma clara y concreta los argumentos expuestos o posiciones de cada parte.

Cuando el asunto sometido a la Comisión termine en desacuerdo de las partes, deberán acudir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

Cuando no fueran aplicables los procedimientos a que se refiere el apartado anterior o estos no hubieran solucionado las discrepancia, cualesquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

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

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

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



## CAPÍTULO II

### Condiciones Económicas

#### **Artículo 9. Incremento salarial.**

Las retribuciones económicas vigentes durante el año 2018, son las que figuran en la tabla anexa 1.

Para los años 2019 y 2020 se incrementarán los conceptos que figuran en el anexo 1, tabla salarial, así como los demás conceptos económicos del convenio a salvo de los que expresamente se refieran, en un porcentaje del 0,25 % para el año 2019, un 0,25 % para el año 2020.

#### **Artículo 10. Conceptos retributivos.**

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

- Conceptos Salariales:
  - Gratificaciones extraordinarias.
  - Complementos de puesto de trabajo:
    - Plus de coordinación.
    - Plus de nocturnidad.
  - Horas extraordinarias.
- Dietas.

#### **Artículo 11. Salario base.**

El salario base se corresponderá con la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y puesto de trabajo, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria y completa de trabajo fijada en el presente Convenio. El salario y su cuantía se devengarán por día natural o mes según se establece en el Anexo I del presente convenio para cada puesto de trabajo.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial y/o con reducción de jornada percibirán el salario base en proporción a la jornada realizada.

#### **Artículo 12. 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 2 % del salario base establecido en el Convenio para su nivel salarial.

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

***Artículo 13. Plus de nocturnidad.***

Todos los trabajadores que realicen su jornada entre las 10.00 de la noche y las 6.00 de la mañana, percibirán un Plus de nocturnidad, que se detalla en la Tabla Salarial Anexa 1 que se percibirá por hora efectivamente trabajada, salvo que estas horas se encontrasen incluidas en su jornada habitual, recogida en contrato.

***Artículo 14. Horas extraordinarias.***

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

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempos de descansos equivalentes dentro de los 4 meses siguientes a su realización. Sólo en caso de pacto entre trabajadores y empresa podrá sustituirse este descanso por la retribución correspondiente, que se realizará conforme a la cuantía fijada en la tabla salarial Anexa I.

***Artículo 15. 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 o el siguiente día hábil 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 16. Dietas.**

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

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

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

**Artículo 17. Domingos o 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.

**CAPÍTULO III****Condiciones de trabajo****Artículo 18. Jornada de trabajo.**

La jornada ordinaria anual para los años 2018, 2019 y 2020 será de 40 horas semanales. 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.

**Artículo 19. 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 personal incluido dentro del ámbito del presente Convenio, incluido el que ingrese en el transcurso del año, deberá disfrutar sus vacaciones o la parte proporcional que le corresponda, antes del 31 de diciembre de cada año.

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

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

**Artículo 20. 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 superior a 250 km, el plazo será de cuatro días. En los casos de fallecimiento de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia, que aporte la correspondiente 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 superior a 250 km. A estos efectos, los trabajadores del turno de noche que tengan una intervención quirúrgica programada, podrán iniciar el disfrute del permiso en los términos acordados la jornada anterior a la operación.

***Artículo 21. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.***

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten, entre otras, a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este Convenio Colectivo, cuando se proceda a la modificación o reducción de la jornada o del horario o de la distribución del tiempo de trabajo o del régimen de trabajo a turnos, se entenderá que existen en todo caso razones vinculadas a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, que puedan amparar la medida cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:



- La solicitud expresa del cliente respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores y/o;
- La pérdida del servicio contratado y/o;
- La suspensión temporal del servicio contratado y/o;
- La reducción del servicio contratado y/o;
- La modificación del horario para prestar el servicio realizada a instancia del cliente.

#### CAPÍTULO IV Organización del trabajo

##### ***Artículo 22. 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.

A los efectos previstos en el párrafo segundo del art.15.1.a) del Estatuto de los trabajadores, la realización de cualquier obra o servicio concretos por la empresa, aunque se encuentre dentro de su propia actividad, como consecuencia de un contrato de arrendamiento de obra o servicio celebrado con un cliente de la misma, se considerará que goza de autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y los trabajos que para prestar el servicio se requieran podrán ser cubiertos mediante contratos de trabajo de obra o servicio determinado.

Serán causas de finalización y extinción de los citados contratos de trabajo por expiración del plazo:

- La finalización de la obra o servicio contratada por la empresa.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de obra o servicio por cualquier causa.
- Cuando se inste por la empresa la resolución del contrato de arrendamiento de obra o servicio por causa imputable al cliente, siempre y cuando abandone la prestación del servicio.
- Cuando el contrato de arrendamiento de obra o servicio se resuelva parcialmente, finalizarán y se extinguirán los contratos de trabajo adscritos al servicio o parte del servicio resuelto, siempre y cuando este se pueda individualizar.

##### ***Artículo 23. 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 24. Periodo de prueba.**

Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

El periodo de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal Operario: quince días.
- Grupo II: Mandos Intermedios: dos meses.
- Grupo III: Personal Administrativo: dos meses.
- Grupo IV: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: seis meses.

No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa, salvo que lo sea para servicio o categoría y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpe el cómputo del mismo.

## CAPITULO V

### Clasificación profesional

#### **Artículo 25. Grupos profesionales.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.



Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal Operario.
- Grupo II: Mandos Intermedios.
- Grupo III: Personal Administrativo.
- Grupo IV: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional del presente Convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal grupo se asigne.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución a que tenga derecho el trabajador.

### **Artículo 26. Grupo I: Personal operario.**

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 básica.

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

- a) Especialista.
- b) Peón Especializado.



c) Conductor/a-Limpiador/a.

d) Limpiador/a.

**Artículo 27. Grupo II: Mandos Intermedios.**

A. Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizarán tareas de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma, que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

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) Encargado General.

b) Supervisor o Encargado de Zona.

c) Supervisor o Encargado de Sector.

d) Encargado de Grupo o Edificio.

e) Responsable de Equipo.

**Artículo 28. Grupo III: Personal Administrativo.**

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) Jefe Administrativo de Primera.

b) Jefe Administrativo de Segunda.

c) Cajero.

d) Oficial de Primera.

e) Oficial de Segunda.



- f) Auxiliar.
- g) Telefonista.

**Artículo 29. Grupo IV: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.**

- 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 y medio, 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.
- g) Titulado de Grado Superior.
- h) Titulado de Grado Medio.

**Artículo 30. Lugar de prestación de servicios.**

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



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

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

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

### ***Artículo 31. Movilidad funcional.***

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

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

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

## CAPITULO VI

### Otras disposiciones

### ***Artículo 32. Prendas de trabajo.***

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de la Empresa a fin de que estos puedan reconocer su cargo, puesto de trabajo y cometido durante el servicio. La empresa facilitará cada año al personal operativo y previa entrega del uniforme usado, un máximo de dos uniformes y siempre que la sustitución de los mismos sea necesaria por el deterioro del uniforme usado.

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



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

## CAPITULO VII

### Acción Sindical

#### **Artículo 33. 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 VIII

### Régimen disciplinario

#### **Artículo 34. 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 graduaran atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 35. 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 36. Faltas Graves.**

1. La reincidencia en las 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. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el 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 37. 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 38. 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 39. 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 40. 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.

***Disposición adicional primera.***

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario base establecido para las distintas categorías, se incrementará éste hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional, con adecuación del resto de los conceptos retributivos, al objeto de que en cómputo anual la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista y pactada en este Convenio.

***Disposición adicional segunda.***

En lo no previsto en este Convenio se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan, de tal forma que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

***Disposición adicional tercera.***

Ambas partes acuerdan que si durante la vigencia del presente Convenio se suscribiera un Convenio general para el sector de limpieza de edificios y locales aplicable a los trabajadores de FISSA Cáceres, Gestión Integral de Servicios, SL, la empresa continuará aplicando el presente convenio.



TABLA SALARIAL AÑO 2018				
CATEGORÍA	CONCEPTO		EUROS/MES	EUROS/AÑO
LIMPIADOR/A	SALARIO BASE	12 MENSUALIDADES	709,47	8.513,64
	PAGA EXTRA VERANO	1 PAGA ANUAL	709,47	709,47
	PAGA EXTRA NAVIDAD	1 PAGA ANUAL	709,47	709,47
PEÓN ESPECIALIZADO	SALARIO BASE	12 MENSUALIDADES	716,48	8.597,76
	PAGA EXTRA VERANO	1 PAGA ANUAL	716,48	716,48
	PAGA EXTRA NAVIDAD	1 PAGA ANUAL	716,48	716,48
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	SALARIO BASE	12 MENSUALIDADES	716,48	8.597,76
	PAGA EXTRA VERANO	1 PAGA ANUAL	716,48	716,48
	PAGA EXTRA NAVIDAD	1 PAGA ANUAL	716,48	716,48
RESPONSABLE DE EQUIPO	SALARIO BASE	12 MENSUALIDADES	718,27	8.619,24
	PAGA EXTRA VERANO	1 PAGA ANUAL	718,27	718,27
	PAGA EXTRA NAVIDAD	1 PAGA ANUAL	718,27	718,27
			EUROS/HORA	
TODAS LAS CATEGORIAS	HORA EXTRAORDINARIA	SEGÚN ART. 14 ACTUAL CONVENIO	6,09	

• • •