

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**12010** *Resolución de 6 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. (código de convenio: 90100712012012) que fue suscrito con fecha 29 de agosto de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical de CC.OO., 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 2/2015, de 23 de octubre, 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, 6 de octubre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

##### 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.U. y los/las trabajadores/as de la misma.

Se declara expresamente que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación del sistema de clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su caso.

Igualmente se clarifica el encuadre sectorial de la empresa atendiendo a la actividad principal de la misma, no obstante se mantiene la prioridad aplicativa en determinadas materias en orden a una evolución convergente con el sector de referencia, sin perjuicio de la realidad de partida existente que debe mantener la viabilidad de la empresa en el futuro inmediato para mantener el empleo existente y los contratos actualmente suscritos. Sobre las materias en prioridad aplicativa y las que no están sujetas a la misma, se enuncia a lo largo del convenio disposiciones correctoras en orden a respetar la concurrencia de convenios legalmente establecida.

Siendo conscientes que algunas de las actividades no se corresponden con la adscripción sectorial de la empresa en orden a su actividad principal, éstas siempre que tengan autonomía productiva quedarán sujetas totalmente a la regulación del convenio de empresa.

## 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.U.
- La representación del personal integrada por las secciones sindicales que en su conjunto suman la mayoría de los miembros del comité de empresa y de los/las delegados/as de personal de la empresa. En este caso la Sección Sindical de CC.OO., única con representación legal del personal en la empresa.

## Artículo 3. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo se refiere las actividades que desarrolla la empresa Fidelis Servicios Integrales, S.L.U., en los centros de trabajo de todo el territorio del estado español que tienen su encuadre sectorial en la logística del sector del transporte de mercancías. Si bien la logística integral que se contrata incluye las actividades propias de almacenamiento, transporte y distribución y además recoge también las complementarias, auxiliares y tecnológicas que los contratos firmados con los clientes exijan. Entre otras, las actividades y servicios de organización, depósito, custodia y gestión de archivos, almacenes y plataformas logísticas; preparación, digitalización e indexación de todo tipo de documentación, 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 y actividades derivadas de la externalización de procesos de negocio de los clientes. Al mismo tiempo, también se incluyen las actividades de planificación de los servicios mediante asesoría, auditoría y elaboración de todo tipo de informes, organización y planificación de procesos e implantación de tecnologías. Afectará a todos los centros de trabajo de la empresa durante su vigencia.

## Artículo 4. *Ámbito personal.*

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

Afectará, asimismo a los/las trabajadores/as 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 2016, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

Cualquiera de las partes firmantes del convenio colectivo podrá proceder a su denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización, para lo cual deberán dirigir un escrito a la otra parte y proceder a su registro oficial.

En caso de no existir escrito de denuncia por alguna de las partes que firman el convenio en el plazo establecido, el convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año.

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 y en vigor hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya. Transcurrido un año de negociación sin acuerdo, se aplicará a los/las trabajadores/as un anticipo a cuenta de convenio equivalente al 60 % del IPC del año anterior. Definitivamente el convenio decaerá transcurridos cinco años desde su vigencia inicial y en ultraactividad, si no se llegara a firmar un nuevo convenio.

#### 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 inicial 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, ambas partes quedarán obligadas a someterse a un procedimiento de mediación de los establecidos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Para el caso de que el proceso de mediación finalizase sin acuerdo, la negociación continuará hasta que se alcance un nuevo acuerdo de convenio, salvo que las partes acepten voluntariamente someterse a un arbitraje vinculante que finalice el proceso de negociación. En caso de optar por el arbitraje, el mismo se producirá en el SIMA.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Las partes firmantes acuerdan constituir una comisión paritaria del convenio colectivo, integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes del personal, pudiendo asistir a las reuniones asesores/as 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 intervención en materia de inaplicación del convenio colectivo de conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral vigente.
  - Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
  - Resolver sobre cuestiones de interpretación de la estructura y articulación de la negociación del convenio colectivo en la empresa a instancia de cualquiera de las partes.
  - Resolver sobre las cuestiones de equiparación salarial planteadas en los centros de trabajo a instancia de cualquiera de las partes, emitiendo informe en su caso, e instando a reunir la comisión negociadora si procede modificación del texto de convenio colectivo.

Las reuniones de la comisión se celebrarán previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de cinco días naturales. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión. Dicha antelación podrá ser menor si es necesario cumplir con plazos legalmente establecidos inferiores.

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 10 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 caso de inaplicación del convenio colectivo el plazo se atenderá al legalmente establecido de siete días.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, en cuestiones relativas a la inaplicación del convenio colectivo, ambas partes acuerdan quedar obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). En este caso cada una de las partes deberá elaborar un informe escrito con el contenido y argumentación de su posición, garantizándose además la audiencia por parte del mediador elegido».

#### 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 del personal no llegan a un acuerdo, quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Asimismo, las representaciones de la empresa y del personal quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), 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 10 días hábiles.

Las partes firmantes del presente acuerdo deciden ratificar, para el ámbito de la empresa, el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (Sistema Extrajudicial) asumiendo expresamente su contenido.

#### Artículo 9. *Derogación, compensación y absorción.*

Durante la vigencia del convenio colectivo, no será aplicable en Fidelis Servicios Integrales, S.L.U. 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 de conformidad con lo dispuesto en el mismo sobre prioridad aplicativa y estructura de la negociación colectiva en la empresa, salvo aquellas materias que son indisponibles por éste, pero que se preocupa de regular su forma y actualización.

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/as trabajadores/as salarios superiores a los exigidos por el presente convenio, no estará obligada a aplicar los incrementos que se fijan en el mismo.

Del mismo modo, aquellos/as trabajadores/as que en virtud de la prioridad aplicativa tengan retribuciones inferiores al sectorial de referencia se les aplicará el «complemento de convergencia sectorial» que determine el convenio para cada año de su vigencia.

## 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, quedando consolidadas.

## 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.

Asimismo, se aplicará como norma supletoria el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, manteniendo, en todo caso, la prioridad aplicativa dispuesta en el artículo 1 del presente convenio colectivo.

## Artículo 13. *Estructura de la negociación colectiva en la empresa.*

La negociación colectiva en la empresa se articula a través del presente convenio colectivo de empresa que tiene eficacia general en todos los centros de trabajo y se aplica como derecho mínimo a todos/as los/As trabajadores/as de la empresa.

No obstante, teniendo en cuenta las diferentes actividades a las que se dedica la empresa en los diversos centros de trabajo de todo el territorio nacional, adicionalmente al presente convenio se podrán negociar acuerdos entre la empresa y la representación legal del personal para determinados centros de trabajo que desarrollen o adapten a las necesidades de los mismos algunos aspectos del presente convenio (equiparación salarial, adscripción a niveles salariales, jornada, sistemas de turnos, organización de las vacaciones, horarios, festivos, etc.) respetando en todo caso la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa como contenido mínimo. Los acuerdos que se firmen se notificarán a la comisión paritaria del convenio colectivo para su conocimiento y ratificación. Dichos acuerdos deberán contemplar aspectos orientados a la convergencia con la referencia sectorial.

Mínimamente, aspectos relacionados con el cumplimiento de la jornada máxima sectorial si esta fuera inferior a la establecida en el presente convenio, estableciendo la fórmula de compensación del exceso de jornada. Y aspectos de referencia salarial sectorial, estableciendo un complemento de convergencia sectorial para cada colectivo, en la cuantía y forma que se determine.

La vocación de este convenio, sin perjuicio de una realidad constatada, es corregir en el tiempo las posibles diferencias que la prioridad aplicativa permite, sin poner en riesgo ni el empleo ni la viabilidad de la empresa, y sin privar por más tiempo de una norma convencional en la empresa que despeje cualquier duda del marco laboral aplicable.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo, contratación y clasificación profesional**Artículo 14. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias, instalaciones y lugares de trabajo 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 del personal 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. Que dicho objetivo se alcanza más fácilmente en colaboración entre la empresa y los/las trabajadores/as y sus representantes y que el mismo no puede suponer un menoscabo o perjuicio de los derechos y dignidad de los/las trabajadores/as.

Artículo 15. *Obligaciones del personal.*

Los/las trabajadores/as estarán obligados/as a cumplir las órdenes, procedimientos, normas e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

Los/las trabajadores/as serán responsables de los equipos de trabajo y medios que tengan que utilizar en el desempeño de sus tareas, tanto en las instalaciones de la empresa como en las de los clientes y no podrán ser utilizados para uso personal.

Los/las trabajadores/as estarán obligados/as a utilizar los programas informáticos, medios tecnológicos y de comunicación de acuerdo con las normas internas de la empresa, que, en ningún caso, se podrán utilizar para uso personal.

Todo lo anterior obedecerá al ejercicio regular de las facultades directivas de la empresa dentro del cometido general del puesto de trabajo de los/las trabajadores/as y siempre que las órdenes, procedimientos, normas e instrucciones no excedan de la razonable competencia empresarial.

Artículo 16. *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. Tendrán prioridad los/las trabajadores/as de la plantilla de la empresa siempre que cumplan los requisitos.

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.

Las vacantes que se produzcan en la empresa y sea necesaria su cobertura, se ofertarán, en primer lugar, a los/las trabajadores/as de la plantilla para que puedan participar en el proceso de selección, teniendo preferencia para su cobertura los/las trabajadores/as con contrato indefinido y posteriormente los/las trabajadores/as eventuales con mayor antigüedad, siempre que estén capacitados/as para desempeñar el puesto vacante.

Cuando la empresa decida prescindir de los servicios de un/a trabajador/a deberá comunicárselo, por escrito, con una antelación de quince días, excepto en los supuestos de extinción contractual con preaviso legalmente establecido, del despido disciplinario, de los contratos de interinidad y de los de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. El incumplimiento del preaviso dará derecho al/la trabajador/a al cobro, junto con la liquidación, de una indemnización equivalente al salario de los días que falten de preaviso.

Artículo 17. *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 seis meses para el personal titulado y de dos meses para los/las demás trabajadores/as. 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 seis meses para la línea de mando y el personal titulado y de dos meses para los/las demás trabajadores/as. En el supuesto de no superar el período de prueba el/la trabajador/a 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 18. *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 por un tiempo no superior a seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas y en caso de persistir las mismas.

Artículo 19. *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 tres años. Transcurrido el plazo de tres años los/las trabajadores/as adquirirán la condición de fijos/as de empresa.

En los casos en los que la obra o servicio contratado por la empresa con los clientes tenga una duración superior a los tres años, los/las trabajadores/as adquirirán la condición de fijos/as de empresa cuando haya transcurrido el plazo de un año, para lo cual deberán firmar el correspondiente contrato indefinido.

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/as contratados/as para la ejecución del mismo, exclusivamente en aquellos servicios que por su propia naturaleza presentan una actividad decreciente en el tiempo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores/as contratados/as en proporción a la disminución del servicio. En estos casos el cese se notificará al/la trabajador/a por escrito tal como establece la legislación vigente.

Artículo 20. *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 pactadas no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El/la trabajador/a deberá ser preavisado/a con dos días de antelación.

El número de horas complementarias voluntarias no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El/la trabajador/a deberá ser preavisado/a con dos días de antelación.

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

Los/las trabajadores/as de puesta a disposición a través de empresa de trabajo temporal que trabajen para la empresa, podrán estar contratados en esta modalidad un máximo de 12 meses pasando a trabajadores/as por contratación directa de la empresa a partir de dicha referencia temporal, salvo en aquellas plazas vacantes que puedan ser objeto de recolocación para personal indefinido, por acuerdo de estabilidad en el empleo.

#### Artículo 21. *Confidencialidad.*

Durante la vigencia de los contratos de trabajo e incluso después de la extinción de los mismos, los/las trabajadores/as se comprometen a mantener la más estricta confidencialidad y deber de secreto sobre cualquier información, actividad, tarea, proceso, proyecto, diseño, desarrollo, innovación, tecnología o equipo; incluidos los datos de carácter personal, de proveedores, de clientes, de asociados o de terceros a los que hubiera tenido acceso en la empresa durante la vigencia del contrato.

Al mismo tiempo, los/las trabajadores/as cumplirán las instrucciones de la empresa y en el desempeño de sus tareas adoptarán las medidas a su alcance para evitar el acceso por parte de terceras personas a la información y documentación confidencial de la empresa.

#### Artículo 22. *Permanencia en la empresa.*

La empresa facilita a los/las trabajadores/as una especialización profesional adaptada a las funciones a desempeñar, para lo cual realiza cursos de formación teórico-prácticos, con una duración mínima de 160 horas, cuyo coste corre íntegramente a cargo de la empresa y se considerará a todos los efectos tiempo efectivo trabajado.

Por este motivo, los/las trabajadores/as 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.

No obstante, en el caso de baja voluntaria, el incumplimiento del compromiso de permanencia por parte de los/las trabajadores/as, 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. Dicho descuento será equivalente al coste que para la empresa haya supuesto la formación y no podrá ser objeto de descuento la parte de la formación que haya sido subvencionada. En los casos en que se haya aplicado la empresa presentará un informe a la comisión paritaria del convenio.

#### Artículo 23. *Extinción de contrato voluntaria.*

Los/las trabajadores/as que deseen extinguir el contrato de trabajo de forma voluntaria, estarán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa con la antelación de 15 días a la fecha efectiva de la extinción para los contratos que superen el año de duración y una antelación de siete días para los contratos de una duración inferior. El preaviso deberá notificarse por escrito y la empresa vendrá obligada a firmar el acuse de recibo.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los/las trabajadores/as el mismo día del cese en los casos en que hayan respetado el citado preaviso y dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la baja en la empresa en el resto de los casos.



#### Artículo 24. *Clasificación profesional.*

Los/las trabajadores/as de la empresa Fidelis Servicios Integrales, S.L.U., afectados/as 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/las trabajadores/as 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. La representación legal del personal o el/la trabajador/a afectado/a podrá solicitar a la comisión paritaria la resolución de las discrepancias que hayan podido surgir previas a la reclamación judicial que, en su caso, corresponda.

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/las trabajadores/as serán adscritos/as 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/las trabajadores/as 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/as 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/as responsables directos/as de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as 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/as superiores de entrada.

Grupo Profesional III:

Criterios Generales: Son aquellos/as trabajadores/as 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/as, 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/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/las trabajadores/as encargados/as 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/a 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/a en formación profesional; o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Asignación de niveles salariales:

La empresa asignará a cada uno de los/las trabajadores/as 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. Será exclusiva responsabilidad de la empresa no concursar por debajo de los costes mínimos del convenio, sin olvidar la vocación de convergencia sectorial de este marco laboral. La asignación de niveles salariales se producirá en el momento de la contratación atendiendo a la clasificación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del convenio colectivo, la representación de la empresa o del personal podrá solicitar la apertura de un proceso para la negociación de las equiparaciones salariales, en el que se tendrán en cuenta las condiciones del contrato firmado con los clientes y la situación de la empresa.

Durante la vigencia del convenio se procederá a la negociación de las equiparaciones salariales de acuerdo con los plazos estipulados en la disposición adicional segunda. Las equiparaciones salariales que se pacten, por la representación legal del personal o a través de la comisión paritaria, se canalizarán a través del «plus de convergencia sectorial» de cada centro.

De esta equiparación se exceptuarán todos los niveles salariales del grupo V, salvo el A, dado que los mismos quedan para su aplicación en actividades sin referencia sectorial en el encuadre de la empresa (actividad principal el transporte y la logística), como por ejemplo la digitalización, sin perjuicio de que en dicha actividad sean de aplicación el resto de niveles salariales y grupos profesionales.

#### Promoción del personal:

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

Para la promoción de trabajadores/as 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.
- Relaciones sociales y con el cliente.
- Nivel de colaboración y disponibilidad funcional.
- Nivel de preocupación por la prevención de riesgos laborales.
- Superar satisfactoriamente las pruebas teórico-prácticas que se puedan proponer por la empresa.

En el proceso de selección se realizará una evaluación del desempeño en la que se tendrán en cuenta los datos aportados por el informe de evaluación y los facilitados por el/la propio/a trabajador/a en la entrevista realizada para el proceso de evaluación.

Con objeto de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre los/las trabajadores/as que participen en los procesos de selección, se establece que sobre cualquier tipo de reclamación que se pudiera presentar relacionada con los procesos de selección de personal para la promoción de trabajadores/as, se informará a los/las trabajadores/as afectados/as. En el caso de que después de facilitar la información a los/las afectados/as se mantenga la reclamación, se presentará en la comisión paritaria, la cual dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para alcanzar un acuerdo o dictar una resolución. En dicho caso, la comisión paritaria deberá escuchar a la representación legal del personal del centro afectado o solicitarle informe con carácter previo a su resolución.

Asimismo, se informará y consultará a la representación del personal de los requisitos y de los modelos de evaluación que se utilizarán en cada proceso.

Durante la vigencia del convenio la comisión paritaria analizará el sistema de clasificación profesional para adaptarlo al sectorial, en caso de considerarlo necesario, y por deliberación y acuerdo trasladará a la futura comisión negociadora sus propuestas.

## CAPÍTULO III

### Régimen retributivo

#### Artículo 25. *Conceptos salariales.*

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

Los/las trabajadores/as percibirán el salario bruto anual que figura en las tablas salariales del convenio colectivo, distribuido en 12 pagas mensuales y dos gratificaciones extraordinarias.

Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario total en cómputo anual (salario base, gratificaciones extraordinarias y pluses), entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada.

Los/las trabajadores/as 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/la trabajador/a en el recibo de salarios. La nómina se entregará a los/las trabajadores/as a través del portal del empleado. Aquellos/as trabajadores/as que no tengan acceso al portal del empleado se les entregará el recibo en el centro de trabajo.

#### Artículo 26. *Salario base.*

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

El importe del salario base que figura en las tablas salariales se percibirá en 12 mensualidades y remunerará la jornada anual de trabajo efectivo, pactada en este convenio.

#### Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

Durante los meses de julio y diciembre, la empresa abonará a los/las trabajadores/as una gratificación extraordinaria con una cuantía de 30 días de salario base, que se percibirá en torno al día 20 de los referidos meses y tendrán un devengo semestral. Dichas gratificaciones extraordinarias se podrán percibir prorrateadas mensualmente, previo acuerdo entre la representación del personal y la empresa o en su ausencia entre el/la trabajador/a y la empresa, previa solicitud de éste/a, que podrá revocar cuando lo estime conveniente. En estos casos se informará a la comisión paritaria.

#### Artículo 28. *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 175,00 euros brutos al mes para el año 2017 y 195,00 para el año 2018, que se percibirá en 12 mensualidades. En caso de realizar días sueltos a turno de noche se percibirá la cuantía de 8,33 euros para el año 2017 y 9,28 para el año 2018, por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 29. *Plus de trabajo en festivos.*

Dada la naturaleza de la actividad y el sector para el que se prestan servicios, se hace necesario trabajar los 14 días festivos del año. Por este motivo, los/las trabajadores/as que obligatoriamente tengan que trabajar un día festivo podrán optar por una de las compensaciones siguientes:

– Percibir la cantidad de 95,56 euros brutos por día efectivamente trabajado y no librar otro día. Esta cantidad se aplicará, exclusivamente, a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

– Percibir la cantidad de 31,06 euros brutos por día efectivamente trabajado y librar otro día, que se disfrutará en una fecha que acordarán entre la empresa y el/la trabajador/a o a continuación del período de disfrute de las vacaciones.

En el supuesto de que se trabaje una parte de la jornada se percibirá el plus proporcionalmente.

Tendrán la consideración de festivos especiales los días de Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo y Reyes, abonándose en estos festivos la cantidad de 116,80 euros por día efectivamente trabajado o la parte proporcional que corresponda. Esta cantidad se aplicará, exclusivamente, a partir del mes siguiente a la firma del convenio. En estos festivos también se tendrán la opción de librar y percibir la cantidad de 52,30 euros.

El derecho de opción del/la trabajador/a a percibir la cantidad establecida y no librar otro día se podrá ejercer un máximo de 10 días festivos al año».

#### Artículo 30. *Plus de coordinación.*

Los/las trabajadores/as que hayan sido designados/as por la dirección de la empresa para desempeñar la función de coordinador/a percibirán la cantidad de 63,71 euros brutos al mes, en concepto de plus de coordinación, que no tendrá carácter consolidable. Dicho plus se percibirá, exclusivamente, mientras realice las funciones de coordinador/a y se abonará en 12 mensualidades, dejando de percibirse desde el momento en que no realice las funciones citadas. En caso de realizar la función de coordinador/a en días sueltos se percibirá la cuantía de 3,03 euros por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 31. *Plus de jefatura de equipo.*

Los/las trabajadores/as que además de realizar las funciones habituales de su puesto de trabajo hayan sido designados/as por la dirección de la empresa para desempeñar la función de jefatura de equipo supervisando y controlando a un grupo de trabajadores/as, en número no inferior a tres ni superior a ocho, percibirán la cantidad de 31,85 euros brutos al mes, en concepto de plus de jefatura de equipo, que no tendrá carácter consolidable. Dicho plus se percibirá, exclusivamente, mientras realice las funciones de jefatura de equipo y se abonará en 12 mensualidades, dejando de percibirse desde el momento en que no realice las funciones citadas. En caso de realizar la función de jefatura de equipo en días sueltos se percibirá la cuantía de 1,51 euros por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 32. *Incremento salarial.*

Durante el año 2016 se aplicarán las tablas salariales que se recogen como anexo en el presente convenio.

Para el año 2017 se aplicará un incremento del 1,9 % sobre las tablas y demás conceptos salariales. Asimismo, para el año 2017 se garantiza una revisión salarial hasta el 100 % del IPC real de dicho año, que se aplicará con efectos del 1 de enero de 2017.

Durante el año 2018 se aplicará un incremento del 1,5 % sobre las tablas salariales y demás conceptos retributivos. Asimismo, para el año 2018 se garantiza una revisión salarial hasta el 100 % del IPC real de dicho año, que se aplicará con efectos del 1 de enero de 2018.

#### Artículo 33. *Plus de transporte.*

Se establece un plus de transporte de 102,01 euros brutos al mes, que se devengará por día realmente trabajado y se percibirá en 12 mensualidades. Con efectos del mes siguiente a la firma del convenio se elimina el plus de transporte de la estructura salarial del convenio colectivo y su valor se incorpora al salario base aplicando la fórmula siguiente ( $102,52 * 12 = 1.230,24/14 = 87,87$ ). Es decir se incorpora al salario base mensual la cantidad de 87,87 euros.

**Artículo 34. *Plus de convergencia sectorial.***

En aquellos centros de trabajo con inferioridad salarial con respecto al sector se negociará un plus de convergencia sectorial, que se estructurara en 12 mensualidades, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo.

**Artículo 35. *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/las trabajadores/as 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 49,00 euros brutos/día para todos los grupos profesionales. Desayuno 3,00 euros, Comida 10,50 euros, Cena 10,50 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 0,19 euros brutos/kilómetro.

Como norma habitual la empresa se encarga de organizar y abonar directamente los gastos de alojamiento de los/las trabajadores/as desplazados/as, no obstante, a solicitud del/la trabajador/a se podrá sustituir por el abono al/la trabajador/a de la cantidad establecida por el alojamiento (25,00 euros).

El/la trabajador/a desplazado/a temporalmente tendrá derecho a solicitar un anticipo semanal de las dietas.

**CAPÍTULO IV****Jornada de trabajo****Artículo 36. *Jornada de trabajo.***

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, 1.800 en cómputo anual. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a 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; preparación, digitalización e indexación de todo tipo de documentación, 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 y actividades derivadas de la externalización de procesos de negocio de los clientes. Al mismo tiempo, también se incluyen las actividades de planificación de los servicios mediante asesoría, auditoría y elaboración de todo tipo de informes, organización y planificación de procesos e implantación de tecnologías 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/las trabajadores/as que considere más adecuados/as. Dichos turnos, jornadas y sistemas de trabajo continuo tendrán el carácter de obligatorios.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un período de descanso de 20 minutos, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

En función de las necesidades de los servicios se podrán establecer otros tipos de jornada, previa comunicación y negociación con la representación legal del personal.

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

**Artículo 37. Horas extraordinarias.**

Las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria diaria, o semanal, tendrán la consideración de horas extraordinarias y se compensarán con descanso equivalente o se abonarán a razón de 10,00 euros brutos por hora efectivamente trabajada para el año 2017, 11,00 euros para el año 2018 y 12,00 euros para el 1 de enero de 2019, a elección del/la trabajador/a.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Los descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/a, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación será voluntaria para los/las trabajadores/as. No obstante, dada la naturaleza de la actividad y los sectores para los que presta servicios, los/las trabajadores/as se obligan a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, preparación de vehículos y la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

**Artículo 38. 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/las trabajadores/as afectados/as y a la representación del personal con, al menos, cinco días de antelación.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de los 12 meses siguientes, previo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

**Artículo 39. Vacaciones.**

El personal regulado por el presente convenio tendrá derecho a 22 días laborables 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. Los sistemas de rotación serán objeto de negociación con la representación del personal de cada centro de trabajo.

Los turnos de vacaciones serán fijados por la empresa, negociándose previamente con la representación del personal, 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, salvo acuerdo de las partes.

A efectos de cómputo de vacaciones, éstas se realizarán por año natural del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## CAPÍTULO V

**Formación y movilidad**Artículo 40. *Formación.*

La formación constituye una obligación para el/la trabajador/a, siempre que se imparta dentro de la jornada laboral o exista una compensación al efecto, 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/la trabajador/a, siempre que se imparta dentro de la jornada laboral o exista una compensación al efecto.

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

Como norma general los cursos de formación se impartirán dentro de la jornada laboral. No obstante, cuando por necesidades técnicas, organizativas, productivas o de los servicios contratados por la empresa sea necesario organizar los cursos de formación fuera de las horas de trabajo, los/las trabajadores/as que asistan tendrán derecho a compensar las horas de asistencia con un descanso equivalente, que se realizará dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de finalización del curso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, previo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a. Se atenderán las especiales circunstancias que justifiquen la indisponibilidad del/la trabajador/a fuera de la jornada de trabajo de manera excepcional.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, se entenderá cumplido el derecho de los/las trabajadores/as al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo con las acciones formativas impartidas por la empresa dentro del plan de formación.

Con el objetivo de garantizar la participación de la representación del personal en la elaboración y seguimiento del plan de formación, se acuerda constituir un comité de seguimiento del plan de formación que estará integrado por tres representantes de la empresa y tres representantes del personal.

El comité de seguimiento recibirá la documentación de todos los cursos que se organicen en la empresa, ejercerá las funciones de información y consulta de la representación legal del personal y emitirá los informes preceptivos que correspondan.

Cuando por necesidades de los servicios contratados los/las trabajadores/as tengan que realizar cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carnet de mercancías peligrosas (ADR), dichos cursos serán impartidos y financiados por la empresa. El tiempo empleado en la citada formación se imputará al permiso retribuido regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Formación Profesional para el Empleo.

A los/las trabajadores/as que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, serán asignados/as, siempre que exista vacante, durante un período máximo de 6 meses a otro trabajo, aunque sea correspondiente a otro grupo profesional, en alguno de los servicios que disponga la empresa. Dentro de dicho plazo máximo de seis meses deberá obtener la citada autorización. En el caso de que no exista vacante el/la trabajador/a tendrá derecho a que la empresa le reserve el puesto de trabajo durante el período de un año.

La empresa entregará un informe anual que recoja el balance de la formación realizada a la comisión paritaria que incluya los cursos realizados, las horas de formación y los costes de la misma.



**Artículo 41. *Movilidad funcional.***

Los/las trabajadores/as 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/a trabajador/a 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/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as 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.

Los/las trabajadores/as que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso al grupo profesional correspondiente a las funciones realizadas. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomienden, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el/la trabajador/a tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de los supuestos anteriores, los/las trabajadores/as, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados/as en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su puesto.

**Artículo 42. *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/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo de dietas y gastos de locomoción. 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/la trabajador/a, en cuyo caso, no se devengarán dietas.

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

**Artículo 43. *Traslados.***

La dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o por necesidades y/o vacantes de los servicios contratados, o bien por

contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá trasladar, con carácter permanente, a un/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as 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. El/la trabajador/a tendrá derecho a que la empresa le abone los gastos de viaje del mismo y de las personas que convivan con él y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de éste/a, abonarle los gastos que tal transporte origine y además pagarle en una indemnización por traslado equivalente a cuatro meses de salario base.

En caso de que el traslado sea a petición del/la trabajador/a no tendrá derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

## CAPÍTULO VI

### Conceptos sociales

#### Artículo 44. *Licencias retribuidas.*

Los/las trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base y el complemento personal por los motivos y el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días naturales en caso de nacimiento de un hijo, con la garantía de que al menos tres son hábiles. A estos efectos los días hábiles se entenderán de lunes a viernes.
- Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves y hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento de 75 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará un día más. En todo caso se garantizará que al menos dos son hábiles. En los casos de hospitalización y mientras dure la misma, el/la trabajador/a podrá disponer de los tres días en las fechas que considere más adecuadas a las necesidades familiares derivadas del ingreso.
- Cuatro días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, madres por consanguinidad o afinidad e hijos/as.
- Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Un día en caso de matrimonio de la madre, padre, hijo/a o hermanos/as, que coincidirá con la fecha de la ceremonia.
- Un día natural al año para asuntos propios, cuyo disfrute se fijará por acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Dos días por traslado de domicilio habitual en el supuesto de que en los tres años anteriores no se haya disfrutado dicho permiso. En caso contrario se aplicará un día.
- Para asistir al Médico Especialista se concederán hasta 16 horas al año, de las cuales ocho horas podrán ser para acompañar a un familiar de hasta el primer grado.
- 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/la trabajador/a afectado/a 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/la trabajador/a 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, de representación y en materia de salud laboral, 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.

En los casos en que la empresa no conceda un permiso retribuido el/la trabajador/a tendrá derecho a presentar una reclamación ante la comisión paritaria que deberá dictar una resolución.

Todos los permisos deberán solicitarse con la debida antelación, salvo en los casos de fuerza mayor en los que se podrá justificar a posteriori.

#### Artículo 45. *Seguro colectivo.*

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

- Fallecimiento: 38.000,00 euros.
- Invalidez total, absoluta y gran invalidez: 38.000,00 euros.

#### Artículo 46. *Retirada de carnet de conducir.*

Los/las trabajadores/as 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 seis meses, serán asignados/as durante ese tiempo a otro trabajo, siempre que exista una vacante, aunque sea correspondiente a otro grupo profesional, en alguno de los servicios que disponga la empresa. En los casos de retirada por un tiempo superior a seis meses, el/la trabajador/a 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/la trabajador/a causará baja en la empresa.

Los/las trabajadores/as que por necesidades del servicio o de su puesto de trabajo tengan que conducir un vehículo de la empresa están obligados/as a informar, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

La empresa estará obligada a abonar el 50 % del coste de los cursos de reciclaje para la recuperación de los puntos y/o la recuperación del permiso de conducir a los/las conductores/as que, como consecuencia de conducir un vehículo por orden y cuenta de la misma, se vean privados de tal permiso. Este derecho se aplicará cuando al menos un 50 % de la pérdida de los puntos provenga de tal conducción.

Que en todo caso quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos de privación debida a la comisión de delitos dolosos, a la ingesta de bebidas alcohólicas o estupefacientes, también en caso de reincidencia del/la trabajador/a que ya disfrutara con anterioridad dichos beneficios en los últimos 24 meses.

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

En los supuestos en que las multas impuestas sean responsabilidad de la empresa, ésta se hará cargo de su abono.

## Artículo 47. *Incapacidad temporal.*

Los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio que pasen a la situación de incapacidad temporal, tendrán derecho a los complementos siguientes:

- En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua, hasta alcanzar el 100 % del salario, a partir del primer día de la baja.
- En los casos de incapacidad temporal que suponga la hospitalización del/la trabajador/a, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua, hasta alcanzar el 100 % del salario, a partir del primer día de la baja. Este complemento se abonará durante el tiempo en que el/la trabajador/a esté hospitalizado/a y por un período máximo de 365 días.
- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua, a partir del 15 día de la baja, hasta alcanzar el 100 % del salario y de los días 1 al 3 de la baja hasta alcanzar el 70 % en la primera baja del año. Este complemento se abonará por un período máximo de 365 días.

## Artículo 48. *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, prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa y contribuir a la protección contra la violencia de género, se regularán por lo dispuesto en el plan de igualdad, vigente en cada momento, que se negociará con la representación legal del personal y se adjuntará como anexo al presente convenio.

## Artículo 49. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as 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, de la que se entregará copia a la representación del personal. En el supuesto de que se pretenda cambiar la norma interna se consultará con la representación del personal.

## Artículo 50. *Licencias sin sueldo y excedencias.*

Los/las trabajadores/as que tengan a su cargo hijos menores de 14 años o discapacitados/as y ascendientes mayores de 65 años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los/las mismos/as a consultas médicas previo aviso y justificación.

El/la trabajador/a que lleve como mínimo 1 año de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo máximo de 60 días cada tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma. Una vez que el/la trabajador/a se incorpora de la licencia sin sueldo, conservará el mismo puesto de trabajo, la jornada y el turno.

Los/las trabajadores/as fijos/as de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, que podrá ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de la excedencia serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 51. Anticipos.**

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a percibir un anticipo del trabajo ya realizado que se descontará íntegramente en la nómina correspondiente. Los anticipos se deberán solicitar al Departamento de Recursos Humanos antes de jueves de cada semana.

La empresa podrá conceder un anticipo hasta el importe de dos mensualidades del salario real por las causas siguientes:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario del/la trabajador/a, de su cónyuge o de sus hijos/as.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos/as, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda del/la trabajador/a necesarias para su normal utilización.

Dicho anticipo tendrá que ser devuelto, obligatoriamente, dentro del año natural estableciéndose entre la empresa y el/la trabajador/a la cantidad de devolución mensual prorrateada, salvo acuerdo entre las partes.

**CAPÍTULO VII****Régimen disciplinario****Artículo 52. Definición de faltas laborales.**

Se consideran faltas laborales, todas las acciones u omisiones cometidas por los/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente convenio colectivo.

**Artículo 53. Clasificación de faltas laborales.**

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

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, sin causa justificada.
- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
- 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.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- La falta de educación, respeto o consideración, de carácter leve, en el trato con los/las compañeros/as de trabajo y con los clientes o sus empleados/as.
- 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, sin causa justificada.

- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
- De dos a cinco faltas de asistencia al trabajo en un período de treinta, sin causa justificada. Una sola si es anterior o posterior a un festivo.
- Faltar un día al trabajo en un período de treinta, sin causa justificada siempre que cause un perjuicio a la empresa.
- El abandono del trabajo sin causa justificada que cause perjuicio a la empresa.
- 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, sin causa justificada.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 30 días o diez alternos en un año.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de un accidente.
- La falta de asistencia a un curso de formación, sin causa justificada.

Por incumplimientos en materia de prevención de riesgos.

Se considerarán faltas leves:

- La falta de orden y limpieza en las instalaciones, equipos y lugares de trabajo.
- Arrojar basuras, desperdicios, etc., fuera de los lugares o recipientes destinados al efecto.

Se considerarán faltas graves:

- El incumplimiento de las disposiciones internas de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- El incumplimiento de las obligaciones de los/las trabajadores/as en materia de prevención y protección establecidas por la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- La imprudencia o negligencia en un acto de trabajo y la inobservancia de las medidas de prevención de riesgos laborales establecidas.
- Negarse a asistir a los reconocimientos médicos ordenados por la dirección de la empresa, cuando sean obligatorios de acuerdo con la legislación vigente, o no asistir en la fecha concertada para el mismo sin causa justificada.
- Negarse a recibir la información entregada por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Negarse a asistir o recibir cualquier curso de formación en materia de prevención de riesgos laborales impartidos por la empresa.
- Permitir que los/las subordinados/as 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 de riesgos laborales, si como consecuencia de ello se puede producir o 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 puede producir o se produce un accidente grave o muy grave.

– Permitir que los/las subordinados/as 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 puede producir o se produce un accidente grave o muy grave.

– El incumplimiento de las obligaciones de los/las trabajadores/as en materia de prevención y protección establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, si como consecuencia de ello se puede producir o se produce un accidente grave o muy grave.

– La imprudencia o negligencia en un acto de trabajo que implique riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as, o peligro de avería en los equipos de trabajo, en las instalaciones o lugares de trabajo de la empresa y en los centros de trabajo propios o de los clientes. En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo la no utilización de los mecanismos de prevención, medidas de protección individuales o colectivas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio, así como el incumplimiento de los procedimientos, instrucciones, fichas informativas y evaluaciones de riesgos.

Por incumplimientos en las relaciones con el resto del personal.

Se considerarán faltas leves:

– Las discusiones con los/las compañeros/as, por asuntos ajenos al trabajo, dentro de la jornada laboral.

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

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

Se considerarán faltas graves:

– La falta de educación o consideración en el trato con los/las compañeros/as de trabajo y con los clientes o sus empleados/as.

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

– Las ofensas verbales y la falta de respeto al/la empresario/a, a su línea de mando o a sus familiares, así como a sus compañeros/as, subordinados/as, a los/las usuarios/as y al público.

– El abuso de autoridad, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un/a subordinado/a o colaborador/a.

– El acoso laboral que atente contra la dignidad del/la trabajador/a afectado/a.

– El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Se considerarán faltas muy graves:

– Las ofensas verbales o físicas y la falta grave de respeto al/la empresario/a, a su línea de mando o a sus familiares, así como a sus compañeros/as, subordinados/as, a los/las usuarios/as y al público.

– El abuso de autoridad grave, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción grave y deliberada de un precepto legal y perjuicio grave para un/a subordinado/a o colaborador/a.

– El acoso sexual, entendiéndose 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, entendiéndose 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.

– El acoso laboral que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del/la trabajador/a afectado/a.

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.

– La falta de atención y diligencia con los clientes de carácter leve.

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.

– La falta de atención y diligencia con los clientes de carácter grave de la que se deriven perjuicios para la empresa.

– El descuido o negligencia en la conservación de material del que se deriven perjuicios para la empresa.

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

– Incumplimiento de las normas e instrucciones de la empresa con carácter general y en concreto las referidas a la utilización de los vehículos, la calidad del servicio y los aspectos relacionados con el medio ambiente.

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, la confidencialidad y la utilización de los medios tecnológicos.

– Incumplimiento reiterado de las normas e instrucciones de la empresa con carácter general y en concreto las referidas a la utilización de los vehículos, la calidad del servicio y los aspectos relacionados con el medioambiente.

– La falta de atención y diligencia con los clientes de forma reiterada.

– La falta de atención y diligencia con los clientes de carácter muy grave de la que se deriven perjuicios a la empresa.

– La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

– Dormir durante la jornada laboral.

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/la instructor/a de un expediente disciplinario.
- 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 y el incumplimiento de las instrucciones de registro de la jornada y control horario.
- Utilizar un equipo de trabajo sin autorización expresa.
- Los incumplimientos ocasionales de los procedimientos de trabajo.
- 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.
- Los incumplimientos reiterados de los procedimientos de trabajo.
- La desobediencia grave en materia de trabajo y el incumplimiento grave de las instrucciones de registro de la jornada y control horario.

Por mala fe y abuso de confianza.

Se considerarán faltas leves:

- La complicidad y encubrimiento de faltas leves.
- La utilización del teléfono, fax, fotocopiadora, correo electrónico o acceso a internet de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
- Le embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas ocasional.

Se considerarán faltas graves:

- Simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando o fichando por él/ella.
- La complicidad o encubrimiento de faltas graves y muy graves.
- La utilización de forma reiterada del teléfono, fax, fotocopiadora, correo electrónico o acceso a internet 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 realización de trabajos particulares y el empleo de equipos y materiales de la empresa sin autorización expresa.
- 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/as 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, destrozarse 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 que repercuta negativamente en el trabajo.

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.

– No comunicar a la empresa la pérdida de puntos de carnet de conducir cuando se produzcan dentro de la jornada laboral y en el desempeño de sus funciones.

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.

– No comunicar a la empresa la retirada del carnet de conducir siempre que sea imprescindible para sus funciones.

– Ocultar cualquier tipo de enfermedad que padezca, en los casos en los que el/la trabajador/a esté obligado/a a facilitarla por una disposición legal.

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/la trabajador/a 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/las enfermos/as o accidentados/as, de las prescripciones del Servicio Médico.

#### Artículo 54. Sanciones.

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

Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo desde tres hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde 16 hasta 45 días.
- Despido.

Artículo 55. *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/las trabajadores/as, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

Los/las representantes del personal 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/as, además del/la interesado/as, el resto de representantes.

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

Por último, con carácter previo a la imposición de una sanción por una falta grave o muy grave, la empresa iniciará un expediente disciplinario comunicando por escrito al/la trabajador/a los hechos que lo motivan, en cuyo caso, además de los trámites expuestos, dará audiencia previa al/la trabajador/a o trabajadores/as afectados/as, concediéndole un plazo de tres días laborables para que pueda formalizar las alegaciones que estime oportunas. De dicha comunicación se enviará una copia a la representación legal del personal. Dependiendo de la gravedad de la falta, la empresa podrá comunicar al/la trabajador/a que pasa a la situación de suspensión de empleo, con derecho a remuneración, durante el tiempo de tramitación del expediente disciplinario.

Artículo 56. *Prescripción.*

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/s 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/la propio/a trabajador/a 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 57. *Anotación de las sanciones.*

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

Artículo 58. *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 59. *Aplicación de las sanciones.*

Las sanciones impuestas por la empresa tendrán efectividad inmediata y se aplicarán cuando sean firmes en derecho y prescribirán a los seis meses.

## CAPÍTULO VIII

### Salud laboral y derechos sindicales

## Artículo 60. *Salud laboral.*

La empresa y los/las trabajadores/as 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 61. *Derechos sindicales.*

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

Los/las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa o delegados/as de personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total mensual, para lo cual se elaborará el correspondiente procedimiento.

Las horas de las reuniones con la empresa de los/las delegados/as de personal, comités de empresa, delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud no se computarán dentro del crédito de las horas mensuales retribuidas.

Los/las delegados/as de prevención como representantes legales del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, deberán de ser provistos, por la empresa, de la formación que precisen para realizar sus funciones, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo sin imputación al crédito horario que les corresponda.

Igualmente tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al citado crédito horario, el dedicado al acompañamiento de los/las técnicos/as de prevención en las evaluaciones de riesgos o de los/las Inspectores/as de Trabajo en las visitas de verificación en materia de prevención.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser dedicadas las horas retribuidas de las que disponen los/las delegados/as de personal, comités de empresa y delegados de prevención, con el fin de asistir a cursos de formación organizados por los sindicatos.

Los/las representantes legales del personal podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social. Para ello deberán observar el deber de sigilo profesional y comunicarlo previamente a la empresa, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente.

A todos/as aquellos/as trabajadores/as que expresamente lo soliciten, por escrito, les será descontado en nómina el importe de la cuota sindical que indiquen, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las centrales sindicales afectadas.

## ANEXO N.º 1

### Desarrollo de la jornada de trabajo para el personal de los centros de trabajo 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 ocho horas diarias en régimen de jornada continua en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, con el calendario y horarios que definan los centros para los que se prestan servicios.

#### Artículo 2. *Jornada partida.*

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias en régimen de jornada partida de mañana y tarde, con el calendario y horarios que definan los centros para los que se prestan servicios.

#### Artículo 3. *Jornadas de turno a semanas alternas.*

Jornada de turno a semanas alternas de mañana y tarde.

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 ocho horas diarias y descanso semanal en la semana en la que no se presta servicios, con el calendario y horarios que definan los centros para los que se prestan servicios.

Jornada de turno a semanas alternas de noche.

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 ocho horas diarias y descanso semanal en la semana en la que no se presta servicios, con el calendario y horarios que definan los centros para los que se prestan servicios.

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

Las sustituciones de días aislados de las jornadas de turno rotativo de mañana y tarde y de semanas alternas se realizarán por el/la trabajador/a 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 ocho horas diarias con el mismo horario que la jornada de turno rotativo, con el calendario y horarios que definan los centros para los que se prestan servicios.

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

– Los/las trabajadores/as 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 tres semanas. En casos de baja laboral u otros motivos justificados, se establecerá una lista para las sustituciones. Si el/la trabajador/a que le corresponde sustituir el fin de semana tuviese causa justificada para no realizarlo se movería la lista al/la siguiente trabajador/a.

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/as trabajadores/as 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/las trabajadores/as asignados/as a la realización de festivos podrán optar por intercambiar entre ellos/as los festivos que les correspondan, previa autorización del/la Jefe/a de Servicio con siete días de antelación.

En el caso de que un/a trabajador/a por motivo justificado no pudiese realizar el festivo que le corresponde será sustituido/a 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/as que lo soliciten voluntariamente, con autorización del/la Jefe/a de Servicio.

En caso de que no existan voluntarios/as se elaborará una lista por sorteo entre aquellos/as trabajadores/as que pudiesen desempeñar el puesto de trabajo. Los/las trabajadores/as elegidos/as realizarán las sustituciones en el año en curso, no pudiendo ser elegidos/as en sucesivos sorteos (excepto voluntarios/as) 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/la trabajador/a que está esa semana de descanso, abonándose las como horas complementarias o compensándose las con un descanso equivalente.

En el caso de que las sustituciones de días aislados de la jornada de noche las tenga que efectuar un/a trabajador/a 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 212,38 euros brutos a la semana, que incluye el plus de turno de noche de la semana.
- La jornada de turnos de mañana y tarde con la libranza de un día correspondiente al sábado y con el abono de la cantidad de 63,71 por el domingo.

#### 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/las trabajadores/as 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/as compañeros/as, previo acuerdo entre ellos/as, y con la autorización del/la Jefe/a 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. *Equiparación salarial.*

Con el objetivo de ir equiparando en el tiempo las percepciones salariales de los/las trabajadores/as de determinados centros de trabajo, que su actividad es la logística, a las del sector del transporte, la empresa se compromete a presentar en la comisión paritaria, que emitirá informe a la comisión negociadora de los estudios de equiparación salarial, con una propuesta de plus de convergencia sectorial en los casos que corresponda, de los centros de trabajo de las Comunidades Autónomas que se indican a continuación, en los plazos siguientes:

- Comunidad Autónoma de Andalucía: Septiembre 2017.
- Comunidad de Castilla-La Mancha: Octubre 2017.
- Comunidad Autónoma de Galicia: Noviembre 2017.
- Principado de Asturias: Diciembre 2017.

Una vez que se acuerden en el seno de la comisión negociadora, con audiencia de la representación legal del personal, las nuevas equiparaciones salariales se aplicarán con los efectos que en cada caso se disponga.

Para el establecimiento de las equiparaciones salariales se tendrá en cuenta que 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 que con la política actual de reducción del gasto público que están aplicando el conjunto de las Administraciones Públicas, hace que adquiera la máxima importancia el mantenimiento de la viabilidad de los servicios y el empleo. Con esta equiparación se procurará que a 31 de diciembre de 2017, los servicios de logística estén equiparados, como mínimo, al nivel salarial E del grupo profesional IV, en toda la empresa.

Las actividades de los centros de trabajo que no están relacionadas directamente con la logística y el transporte mantendrán sus actuales adscripciones a los grupos profesionales y niveles salariales con el único objetivo de mantener su nivel de competitividad actual.

Disposición adicional segunda. *Equiparación salarial de los centros de trabajo de Burgos, Santa Olalla y Sevilla.*

Centro de trabajo de Burgos:

Los/las trabajadores/as del centro de trabajo del Hospital Universitario de Burgos que en la actualidad están adscritos al grupo profesional V nivel A y al grupo profesional IV nivel E, tendrán los incrementos salariales adicionales siguientes:

- Con efectos del 1 de enero de 2017 se percibirá en concepto de plus de convergencia sectorial la cantidad de 15,00 euros brutos en 12 mensualidades, lo que supondrá un incremento adicional anual de 180,00 euros.
- Con efectos del 1 de enero de 2018 se incrementará el plus de convergencia sectorial en la cantidad de 15,00 euros brutos en 12 mensualidades, lo que supondrá un incremento adicional anual de 180,00 euros.
- Con efectos del 1 de enero de 2019 los/las trabajadores/as de los grupos y niveles citados con anterioridad (grupo V nivel A y Grupo IV nivel E) quedarán equiparados/as al grupo profesional IV nivel D, con lo que se absorberá el plus de convergencia sectorial al pasarlo a salario base.

## Centro de trabajo de Santa Olalla:

Los/las trabajadores/as del centro de trabajo de Santa Olalla que desempeñan tareas de traslado, carga, descarga, reparto y recogida de documentación que en la actualidad están adscritos al grupo profesional IV nivel E, tendrán los incrementos salariales adicionales siguientes:

- Con efectos del 1 de enero de 2017 se percibirá en concepto de plus de convergencia sectorial la cantidad de 15,00 euros brutos en 12 mensualidades, lo que supondrá un incremento adicional anual de 180,00 euros.
- Con efectos del 1 de enero de 2018 se incrementará el plus de convergencia sectorial en la cantidad de 15,00 euros brutos en 12 mensualidades, lo que supondrá un incremento adicional anual de 180,00 euros.
- Con efectos del 1 de enero de 2019 los/las trabajadores/as del grupo y nivel citados con anterioridad (grupo IV nivel E) quedarán equiparados/as al grupo profesional IV nivel D, con lo que se absorberá el plus de convergencia sectorial al pasarlo a salario base.

## Centro de trabajo de Sevilla:

Los/las trabajadores/as del centro de trabajo de Sevilla que desempeñan tareas en el servicio de la plataforma logística sanitaria de Sevilla, que en la actualidad están adscritos al grupo profesional V nivel B, con fecha 1 de julio de 2017 quedarán equiparados al grupo profesional V nivel A.

Los/las trabajadores/as del centro de trabajo de Sevilla que desempeñan tareas en el servicio de la plataforma logística sanitaria de Sevilla, que a partir del 1 de julio de 2017 se equiparan al grupo profesional V nivel A tendrán los incrementos salariales adicionales siguientes:

- Con efectos del 1 de enero de 2018 se percibirá en concepto de plus de convergencia sectorial la cantidad de 25,00 euros brutos en 12 mensualidades, lo que supondrá un incremento adicional anual de 300,00 euros.
- Con efectos del 1 de enero de 2019 los/las trabajadores/as del grupo y nivel citado con anterioridad (grupo V nivel A) quedarán equiparados/as al grupo profesional IV nivel D, con lo que se absorberá el plus de convergencia sectorial al pasarlo a salario base.

El resto de los/las trabajadores/as de los centros de trabajo de Burgos, Santa Olalla y Sevilla mantendrán sus actuales adscripciones a los grupos profesionales y niveles salariales.

Disposición adicional tercera. *Incremento salarial adicional.*

Para el año 2018 en el grupo profesional V y los niveles salariales D y E se aplicarán incrementos adicionales al pactado en el artículo 32 hasta alcanzar el salario base mes que se indica a continuación:

- Grupo profesional V, nivel D: 821,96 euros mes.
- Grupo profesional V, nivel E: 800,00 euros mes.

## Tablas salariales 2016

Grupo	Nivel	Salario base	Plus transporte	Total mes	Total año
I	A	1.435,36	102,52	1.537,88	21.325,27
	B	1.332,82	102,52	1.435,35	19.889,81
	C	1.230,30	102,52	1.332,82	18.454,49



Grupo	Nivel	Salario base	Plus transporte	Total mes	Total año
II	A	1.127,78	102,52	1.230,30	17.019,18
	B	1.086,77	102,52	1.189,29	16.445,05
	C	1.056,01	102,52	1.158,54	16.014,45
III	A	1.056,01	102,52	1.158,54	16.014,45
	B	1.014,99	102,52	1.117,52	15.440,19
	C	984,24	102,52	1.086,76	15.009,59
	D	953,48	102,52	1.056,00	14.579,00
	E	922,72	102,52	1.025,25	14.148,40
IV	A	922,72	102,52	1.025,25	14.148,40
	B	881,71	102,52	984,24	13.574,27
	C	850,96	102,52	953,48	13.143,68
	D	820,20	102,52	922,72	12.713,09
	E	789,44	102,52	891,97	12.282,49
V	A	789,44	102,52	891,97	12.282,49
	B	758,69	102,52	861,21	11.851,90
	C	727,93	102,52	830,45	11.421,30
	D	697,17	102,52	799,70	10.990,71
	E	666,42	102,52	768,94	10.560,11

Tablas salariales 2017

Grupo	Nivel	Salario base	Total año
I	A	1.552,17	21.730,40
	B	1.447,68	20.267,56
	C	1.343,22	18.805,01
II	A	1.238,75	17.342,46
	B	1.196,96	16.757,41
	C	1.165,61	16.318,59
III	N	1.196,96	16.757,41
	A	1.165,61	16.318,59
	B	1.123,81	15.733,40
	C	1.092,48	15.294,72
	D	1.061,14	14.855,90
	E	1.029,79	14.417,08
IV	N	1.061,14	14.855,90
	A	1.029,79	14.417,08
	B	988,00	13.832,03
	C	956,67	13.393,35
	D	925,32	12.954,53
	E	893,98	12.515,70

Grupo	Nivel	Salario base	Total año
V	N	925,32	12.954,53
	A	893,98	12.515,70
	B	862,64	12.077,02
	C	831,30	11.638,20
	D	799,96	11.199,38
	E	768,93	10.764,98

## Tablas salariales 2018

Grupo	Nivel	Salario base	Total año
I	A	1.575,45	22.056,36
	B	1.469,40	20.571,58
	C	1.363,36	19.087,09
II	A	1.257,33	17.602,60
	B	1.214,91	17.008,78
	C	1.183,10	16.563,37
III	N	1.214,91	17.008,78
	A	1.183,10	16.563,37
	B	1.140,67	15.969,40
	C	1.108,87	15.524,14
	D	1.077,05	15.078,74
	E	1.045,24	14.633,33
IV	N	1.077,05	15.078,74
	A	1.045,24	14.633,33
	B	1.002,82	14.039,51
	C	971,02	13.594,25
	D	939,20	13.148,84
	E	907,39	12.703,44
V	N	939,20	13.148,84
	A	907,39	12.703,44
	B	875,58	12.258,18
	C	843,77	11.812,78
	D	821,96	11.507,37
	E	800,00	11.200,02