

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

12023 *Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, 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, SLU (código de convenio: 90100712012012), que fue suscrito con fecha 8 de enero de 2025, 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 afectados, y finalmente subsanado el 16 de mayo de 2025, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 30 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES, SLU

Madrid, 8 de enero de 2025.

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, SLU y las personas trabajadoras 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 de los convenios sectoriales en las siguientes materias:

- 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 en el ámbito de la empresa.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación atribuidos al convenio de empresa.
- Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y 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.

La actividad ordinaria de la empresa se refiere a la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos con un encuadre sectorial atendiendo a la actividad principal de la misma que es la logística integral.

La logística integral que se contrata con los clientes incluye las actividades propias de almacenamiento, transporte y distribución. También se realizan otras actividades, entre las siguientes: gestión de la información, consultoría, auditoría, ingeniería, implantación de tecnologías, transformación digital, administrativas, atención al cliente, comercialización de productos, auxiliares para la sanidad, distribución farmacéutica, ocio educativo y cultural, atención telefónica, organización y planificación de eventos y procesos, etc.

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, SLU.
- La representación del personal integrada por las secciones sindicales que en su conjunto suman la mayoría de los miembros de los comités de empresa y de los/las delegados/as de personal de la empresa. En este caso la Sección Sindical Estatal 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, SLU, en los centros de trabajo de todo el territorio del estado español definidas en el artículo 1. 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 las personas trabajadoras de la empresa Fidelis Servicios Integrales, SLU.

Afectará, asimismo a las personas trabajadoras que se incorporen a la plantilla de la empresa durante la vigencia del mismo, a las 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.
- El personal directivo al que hacen referencia los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas que sean subrogadas por la empresa, se les aplicará el presente convenio colectivo aun cuando se les reconozcan, como derechos adquiridos o condición más beneficiosa, unas retribuciones anuales superiores y el mantenimiento de su fecha de antigüedad de origen, sin perjuicio de las demás condiciones o efectos que pudieran

derivar del acuerdo por el cual se subrogan o las garantías legales que la legislación les otorga.

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 2019, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

A la finalización de la vigencia del convenio se considerará expresamente denunciado de forma automática, sin necesidad de efectuar ningún trámite.

Trascurrido el periodo de vigencia, el convenio colectivo se considerará prorrogado y en vigor hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 6. *Plazos de la negociación del convenio colectivo.*

El convenio colectivo se entenderá denunciado automáticamente, y se deberá constituir la Comisión Negociadora, antes de finalizar la primera quincena del mes de octubre de 2026.

Se acuerda que, en el año 2027, se aplicará a las personas trabajadoras, que les resulte de aplicación el incremento de convenio, un anticipo a cuenta de convenio de 1,2 % sobre las tablas salariales.

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. La representación del personal en la comisión paritaria tendrá el nivel de representación ponderado que le corresponde con su nivel de representatividad en la empresa.

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 y convergencia sectorial 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 diez 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/la mediador/a elegido/a.

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 el primer párrafo de este artículo, 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 diez días hábiles.

Las partes firmantes del presente acuerdo deciden ratificar, para el ámbito de la empresa, el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (Sistema Extrajudicial), suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020 y publicado en el BOE el 23 de diciembre de ese año, asumiendo expresamente su contenido.

Artículo 9. *Concurrencia, compensación y absorción.*

Durante la vigencia del convenio colectivo, será aplicable en Fidelis Servicios Integrales, SLU el presente convenio colectivo, para cualesquiera 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 en los artículos 42 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

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, por acuerdo con la representación del personal 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 determinadas personas trabajadoras salarios superiores a los exigidos por el presente convenio, no estará obligada a aplicar los incrementos que se fijan en el mismo.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad y unidad del convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su conjunto y en cómputo anual.

Por consiguiente, si la autoridad competente o por la jurisdicción del orden social se declarase nula alguna de sus cláusulas, obligará a las partes negociadoras a la revisión de su contenido, si alguna de ellas así lo requiere expresamente a la otra en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación de la declaración de nulidad. En el supuesto de que las partes no se reúnan, o en cuanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, seguirán vigentes todas las cláusulas del convenio, tanto normativas como obligacionales, que no estén afectadas directamente por la declaración de nulidad. Superado dicho plazo y hasta nuevo acuerdo en el período máximo de seis meses. En el caso de no acuerdo, ambas partes se someterán a mediación.

Artículo 11. *Garantías personales.*

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

Sin perjuicio del respeto de los derechos que pudieran tener consolidados con motivo de las condiciones salariales convencionales o contractuales que se le vinieran aplicando, a las personas trabajadoras que puedan venir subrogadas de otras empresas, se les podrá aplicar la estructura salarial regulada en el presente convenio en atención al grupo profesional en el que sean encuadrados, considerándose la diferencia que pudiera existir con las anteriores condiciones económicas con un complemento personal pasando a integrarse en el Plus de equiparación.

Artículo 12. *Garantías colectivas.*

Continuarán en vigor los acuerdos de centro de trabajo firmados con la representación legal del personal que establecen condiciones más beneficiosas a las dispuestas en el presente convenio colectivo.

Artículo 13. *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.

Artículo 14. *Subcontratación de obras o servicios.*

La actividad ordinaria de la empresa Fidelis Servicios Integrales, SLU se concentra en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos, en consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores el convenio colectivo aplicable será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este.

En consecuencia, en Fidelis Servicios Integrales, SLU se aplicará el convenio colectivo propio de la empresa.

Adicionalmente, con independencia de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de la empresa, cuando en el convenio sectorial de la actividad desarrollada se incluya la sucesión de empresa o subrogación empresarial, las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les aplique la subrogación de personal y se les deberán respetar las condiciones laborales del convenio de la empresa Fidelis Servicios Integrales, SLU, en el caso de que tengan que pasar a la plantilla de una nueva empresa adjudicataria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *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 todas las personas trabajadoras 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.

Teniendo en cuenta que más del 85 % de la actividad de la empresa se concentra en la ejecución de contratos para el sector público y la Ley de Contratos del Sector Público dispone la obligación de las empresas adjudicatarias de aplicar las condiciones salariales conforme a los convenios colectivos sectoriales definidos en los pliegos o al convenio sectorial de la actividad desarrollada, ambas partes se comprometen a negociar las equiparaciones salariales que correspondan de acuerdo con lo dispuesto en el artículo de equiparación salarial en el marco de ejecución de contratos mercantiles o administrativas del presente convenio colectivo.

Asimismo, las representaciones de la empresa o del personal de los centros de trabajo podrán solicitar la apertura de un proceso de negociación para proceder a la equiparación salarial, una vez que la empresa haya resultado adjudicataria de un contrato.

Artículo 16. *Inaplicación del convenio colectivo.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en el desarrollo de las actividades de la empresa para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, por acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de las contratos mercantiles o administrativas se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los servicios prestados por la empresa.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la prestación de servicios en la contrata mercantil o administrativa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el artículo 8 del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, Contratación y Clasificación Profesional

Artículo 17. *Facultades de 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, así como las reconocidas en los procedimientos de modificación de condiciones de trabajo y empleo.

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, las personas trabajadoras y su representación legal y que el mismo no puede suponer un menoscabo o perjuicio de los derechos y dignidad de las personas trabajadoras.

Artículo 18. *Obligaciones del personal.*

Las personas trabajadoras estarán obligadas a cumplir las órdenes, procedimientos, normas e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

Las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras estarán obligadas 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 las personas trabajadoras y siempre que las órdenes, procedimientos, normas e instrucciones no se excedan de la razonable competencia empresarial.

Artículo 19. *Cobertura de vacantes.*

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 las personas trabajadoras 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.

La empresa garantizará que el procedimiento de selección se basa en criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual, su expresión de género, sexo, etnia o religión, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las vacantes que se produzcan en la empresa y sea necesaria su cobertura, se ofertarán, en primer lugar, a las personas trabajadoras de la plantilla para que puedan participar en el proceso de selección, teniendo preferencia para su cobertura las personas trabajadoras con contrato indefinido, las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo y posteriormente las personas trabajadoras con contrato de duración determinada, siempre que estén capacitadas para desempeñar el puesto vacante.

Asimismo, tendrán prioridad para ocupar las vacantes de jornada completa que se produzcan las personas trabajadoras que tienen un contrato a tiempo parcial, siempre que estén capacitadas para desempeñar el puesto vacante.

Las vacantes de empleo estable que se produzcan en la empresa se publicarán a través de un aviso que enviará, quincenalmente, el Departamento de Recursos Humanos a la línea de mando de los centros de trabajo y a la representación legal del personal.

Artículo 20. *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 las demás personas trabajadoras. En todo caso se deberá pactar expresamente en el contrato de trabajo entre la empresa y la persona trabajadora.

En caso de promoción interna, el período de prueba para el nuevo puesto de trabajo será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para las demás personas trabajadoras. En el supuesto de no superar el período de prueba la persona trabajadora 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 21. *Contratación del personal.*

En atención a las especiales características de los sectores para los que la empresa presta servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, las personas trabajadoras se contratarán de forma prioritaria a través de contratos indefinidos y contratos por tiempo indefinido fijos-discontinuos, no obstante, también se utilizarán las modalidades de contratación que se indican a continuación:

A) Contrato indefinido.

Las vacantes de empleo estable que se produzcan en la empresa en la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, se cubrirán utilizando la modalidad de contrato indefinido a tiempo completo o a tiempo parcial según las necesidades del servicio.

B) Contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, el contrato fijo-discontinuo se podrá concertar para la realización de:

- Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Trabajos de prestación intermitente, que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, en este caso para la cobertura de los refuerzos solicitados por los Hospitales, para situaciones de incremento de actividad de los Hospitales con una duración indeterminada, para situaciones de emergencia sanitaria para campañas de vacunación, para campañas de donación de sangre, para actos promocionales de temporada, para organización de eventos de temporada, etc.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado.

El llamamiento se realizará por orden de antigüedad de las personas trabajadoras que puedan desempeñar el puesto vacante y que pertenezcan al mismo servicio, área o sección del centro de trabajo. El llamamiento se realizará por escrito o por medios telemáticos (correo electrónico y SMS certificado) con una antelación mínima de dos días en las actividades relacionadas con el sector sanitario y de cinco días para el resto de las actividades.

En el supuesto de que una persona trabajadora fuese llamada para prestar servicios y no se personase en el centro de trabajo, ni justificase debidamente su ausencia, supondrá su renuncia al puesto de trabajo, y se eliminará del censo de personas con contrato fijo-discontinuo. Para el caso de que justifique su ausencia, continuará en el censo y podrá ser llamada con posterioridad.

La persona trabajadora que al ser llamada se encuentren prestando servicios en otra empresa y lo justifique adecuadamente por escrito, continuará en el censo y podrá ser llamada con posterioridad. En el supuesto de que esta persona vuelva a ser llamada y no se presentase, causará baja voluntaria salvo que se encuentre en alguna de las situaciones que dan lugar a la suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo.

C) Contratos de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Contrato por circunstancias de la producción:

– Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere,

- Su duración no podrá ser superior a seis meses, excepto que el convenio sectorial de la actividad desarrollada establezca una duración superior, en cuyo caso se aplicará la del convenio sectorial.

- En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los seis meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total pueda exceder los seis meses.

- Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

– También se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Solamente se podrá utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural.

– No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos expuestos con anterioridad.

Contrato por sustitución de persona trabajadora:

Se podrán celebrar este tipo de contratos:

– Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Las causas serán, entre otras, las siguientes:

- Bajas por incapacidad temporal.
- Incapacidad permanente sujeta a revisión durante los 2 años siguientes.
- Permiso por nacimiento y cuidado del/la menor.
- Cuidado del/la lactante.
- Excedencias, licencias y permisos.

– Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, cuando dicha reducción se ampare en las causas previstas en la normativa laboral, en el convenio colectivo y en el plan de Igualdad.

– Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser superior a tres meses.

D) 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.

Se podrán concertar horas complementarias adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. De acuerdo con el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

La empresa efectuará un control cuatrimestral de las horas complementarias que se realicen en los centros de trabajo, con el objetivo de modificar, en su caso, el porcentaje de jornada de las personas trabajadoras que realizan horas complementarias estructurales. Una vez elaborado el informe cuatrimestral que estará, previa solicitud, a disposición de la representación legal del personal.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 40 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. La persona trabajadora deberá ser preavisada con tres días de antelación.

El número de horas complementarias voluntarias no podrá exceder del 20 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. La persona trabajadora deberá ser preavisada con tres días de antelación. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder la jornada anual máxima establecida en el convenio.

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

E) Contratos formativos.

Los contratos formativos se regirán por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y se podrán concertar en las modalidades siguientes:

- El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Artículo 22. *Contratación a través de empresas de trabajo temporal.*

La empresa podrá firmar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal para contratar personal:

- En el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Para la realización de trabajos que siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Asimismo, con carácter más excepcional, también podrá firmar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal para contratar personal con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Artículo 23. *Permanencia en la empresa.*

La empresa facilita a las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras se comprometen a seguir prestando servicios para la empresa durante un período de duración no superior a dos años, para lo cual se deberá firmar, por escrito, el correspondiente pacto de permanencia entre la persona trabajadora y la empresa, siempre que se facilite formación efectiva. El tiempo se computará una vez superado el período de prueba.

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

Artículo 24. *Extinción de contrato.*

Cuando la empresa decida prescindir de los servicios de una persona trabajadora 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 a la persona trabajadora al cobro, junto con la liquidación, de una indemnización equivalente al salario de los días que falten de preaviso.

Las personas trabajadoras que deseen extinguir el contrato de trabajo de forma voluntaria, estarán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa con la antelación de quince días a la fecha efectiva de la extinción para los contratos que superen el año

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

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de las personas trabajadoras 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. Dichas liquidaciones se abonarán realizando una transferencia a la cuenta del cobro de la nómina de la persona trabajadora. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del recibí de la persona trabajadora en la liquidación.

Artículo 25. *Clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras de la empresa Fidelis Servicios Integrales, SLU, afectadas por el presente convenio colectivo serán clasificadas teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando y complejidad, de acuerdo con las actividades profesionales que realicen, en los 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora afectada 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 distintas funciones, tareas y especialidades, sin que en ningún caso se produzca discriminación por razones de sexo, etnia, religión, orientación sexual, identidad sexual... basándose en elementos objetivos y garantizando el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones para todas las personas trabajadoras.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas 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, de compras e infraestructuras, 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: Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 aquellas personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras 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 las personas tituladas superiores de nuevo ingreso.

Grupo profesional III:

Criterios generales: Son aquellas personas trabajadoras 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 personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente, Formación Profesional, 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 aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las

personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Asimismo, también comprenden las tareas que se ejecutan bajo dependencia de la línea de mando 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: Enseñanza Secundaria (ESO), Bachillerato, BUP o equivalente, 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), Formación Profesional; o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Con efectos de 1 de enero de 2025, se elimina el Grupo Profesional V, por lo que se procederá a cambiar al grupo IV nivel E, a todas las personas que estén encuadradas en este grupo profesional V.

Asignación de niveles salariales:

La empresa asignará a cada una de las personas trabajadoras 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 sectorial, 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 15 del convenio colectivo, la representación de la empresa o del personal de los centros de trabajo podrá solicitar la apertura de un proceso para la negociación de la convergencia sectorial y de las equiparaciones salariales, en el que se tendrán en cuenta las condiciones de los contratos firmados con los clientes y la situación de la empresa.

De esta convergencia sectorial y equiparación salarial se exceptuarán todos los niveles salariales del grupo IV niveles D y E y grupo V, dado que los mismos quedan para su aplicación en actividades sin referencia sectorial en el encuadre de la empresa, como por ejemplo la digitalización, sin perjuicio de que en dicha actividad sean de aplicación el resto de los niveles salariales y grupos profesionales.

Promoción del personal:

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

Para la promoción de las personas trabajadoras 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 la propia persona trabajadora en la entrevista realizada para el proceso de evaluación.

Con objeto de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, se informará a las personas afectadas. El proceso de promoción se realizará libre de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, etnia, religión, identidad sexual y/o orientación sexual. En el caso de que después de facilitar la información a las personas afectadas se mantenga la reclamación, se presentará en la comisión paritaria, la cual dispondrá de un plazo de quince 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

Derechos Digitales y Protección de Datos Personales

La empresa dispone de un protocolo para la utilización de los medios tecnológicos y digitales, que con carácter previo a su aplicación se garantizó la participación y aportaciones de la representación legal del personal a través de la preceptiva consulta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

- Derecho a la intimidad en relación con el entorno digital.
- Derecho a la desconexión digital.
- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y sistemas de geolocalización.
- Utilización del correo electrónico.
- Confidencialidad y propiedad intelectual.
- Uso de medios, equipos y herramientas tecnológicas.
- Derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento, portabilidad, oposición y supresión.

Artículo 26. *Derecho a la intimidad en relación con el entorno digital.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa controlará la actividad de las personas trabajadoras que utilizan dispositivos digitales, a los efectos de supervisar y controlar las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos, respetando en su aplicación la consideración debida a su dignidad e intimidad personal.

Por parte de la empresa se dispone de un protocolo para la utilización de los medios tecnológicos y digitales, que con carácter previo a su aplicación se garantizó la participación de la representación legal del personal a través de la preceptiva consulta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras recibirán información sobre el protocolo para la utilización de los medios tecnológicos y digitales en el momento de su contratación o posteriormente siempre que sea modificado.

Artículo 27. Derecho a la desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

El ejercicio de este derecho se regulará en el protocolo sobre la utilización de los medios tecnológicos y digitales, con la participación de la representación legal del personal, en el que se definen:

- Las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Las acciones de formación y sensibilización sobre la utilización de los medios y dispositivos tecnológicos.
- Las acciones específicas dirigidas a garantizar la desconexión digital de las personas teletrabajadoras.

Artículo 28. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y sistemas de geolocalización.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se garantice su intimidad personal en los casos en los que la empresa trate las imágenes obtenidas a través de dispositivos de videovigilancia y sistemas de geolocalización en el ejercicio de las funciones de control de la actividad laboral.

El ejercicio de este derecho se regula en el protocolo sobre la utilización de los medios tecnológicos y digitales, con la participación de la representación legal del personal y la información previa a las personas trabajadoras, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 del convenio.

La empresa garantiza que no instalará dispositivos de videovigilancia en los lugares de trabajo destinados a vestuarios, aseos, locales para la comida o el descanso de las personas trabajadoras.

Artículo 29. Utilización del correo electrónico e internet.

La cuenta de correo electrónico asignada a la persona trabajadora es propiedad de la empresa, por tanto, solamente se podrá utilizar para los fines laborales y profesionales que le han sido encomendados relacionados con las actividades que tiene que desempeñar. La cuenta de correo electrónico asignada tendrá la consideración de correo corporativo y no podrá ser utilizada para fines o comunicaciones privadas o particulares.

Está totalmente prohibido utilizar cuentas personales ajenas al correo corporativo para enviar o recibir información y datos propiedad de la empresa y/o de sus clientes, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad.

Queda expresamente prohibido el envío de mensajes de contenido ofensivo, pornográfico, erótico o discriminatorio por razones de género, etnia, opción sexual, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal, social o que atente contra la dignidad humana, así como el envío de mensajes que promuevan el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

Asimismo, queda expresamente prohibido el envío de mensajes relacionados con el desempeño de cualquier actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta de las funciones del puesto de trabajo que desempeña.

El correo que se recibe es exclusiva responsabilidad del emisor externo, exigiéndosele a la persona trabajadora, solamente, el mínimo deber de diligencia en la manipulación de ese mensaje, de manera que en ningún modo dañe a los sistemas de información de la empresa, como sería la recepción de un archivo contaminado con un virus o de material que afecte a derechos fundamentales del usuario o de terceros,

recepción de obras protegidas por el derecho de autor/a o de software ilegal o que atente contra la seguridad general de la empresa. Por todo ello, la persona trabajadora que recibe mensajes externos debe tomar ciertas cautelas, como no desactivar los sistemas de protección instalados para revisar que el mensaje no contenga virus y evitar la expansión o distribución de mensajes que no tengan relación con las actividades de la empresa.

La persona trabajadora que tiene acceso a la red de internet para uso profesional solamente podrá realizar conexiones que se encuentren relacionadas con las actividades estrictamente laborales y profesionales, compatibles con las funciones propias del puesto de trabajo que desempeña.

En ningún caso se podrá acceder a páginas web de contenido ofensivo, pornográfico, erótico o discriminatorio por razones de género, etnia, opción sexual, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal, social o que atente contra la dignidad humana.

Queda expresamente prohibido el acceso a redes sociales, foros y chats, así como descargar cualquier clase de programas, aplicaciones, juegos, documentos, archivos, vídeos, audios o realizar trámites electrónicos personales, transferir archivos e imágenes, que no tengan relación con la actividad laboral.

Asimismo, queda expresamente prohibido el acceso a internet para el desempeño de cualquier actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distintas de las funciones del puesto de trabajo que desempeña.

Artículo 30. *Protección de datos personales.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales, la empresa le comunica a la persona trabajadora que sus datos personales recogidos en el momento de la contratación y otros que comunique a la empresa para el cumplimiento de sus obligaciones legales, entrarán a formar parte de un fichero del que es titular la empresa. Asimismo, la empresa le comunica a la persona trabajadora que podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, de tratamiento, portabilidad y oposición dirigiéndose al Departamento de Recursos Humanos en el siguiente domicilio Polígono de Os Airíos, Sector 2, Nave 4 – 15320 As Pontes (A Coruña).

Artículo 31. *Confidencialidad.*

Durante la vigencia del contrato y después de la extinción del mismo, la persona trabajadora se obliga 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 personales, de proveedores, de clientes, de asociados/as o de terceros/as a los que hubiera tenido acceso en la empresa durante la vigencia del contrato.

Se considera información confidencial toda la información propiedad de la empresa y la información que genere la persona trabajadora en virtud de su contrato de trabajo.

La persona trabajadora se compromete a no divulgar dicha información confidencial por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla ni ponerla a disposición de terceras personas, a no ser que cuente con el consentimiento expreso de la empresa. Asimismo, la persona trabajadora adoptará las medidas necesarias a su alcance para evitar el acceso por parte de terceras personas a la información confidencial de la empresa.

Artículo 32. *Propiedad intelectual.*

Los derechos de propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del desarrollo de la actividad profesional (tarea, proceso, proyecto, diseño, desarrollo,

innovación, tecnología, desarrollo de aplicaciones, programas, software, hardware, etc.) de las personas trabajadoras, pertenecen a la empresa.

La persona trabajadora no tendrá las facultades de poder realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus tareas y funciones, sin la autorización previa y expresa de la empresa.

CAPÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 33. *Conceptos salariales.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Las personas trabajadoras percibirán el salario bruto anual que figura en las tablas salariales del convenio colectivo, distribuido en doce pagas mensuales y dos gratificaciones extraordinarias. El salario es mensual, en consecuencia, se percibirán todos los meses treinta días de salario, siempre que la persona trabajadora esté dada de alta todo el mes.

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.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada en su contrato de acuerdo con la legislación vigente.

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 de la persona trabajadora en el recibo de salarios. La nómina se entregará a las personas trabajadoras a través del portal de la persona empleada.

Artículo 34. *Salario base.*

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

El importe anual del salario base se percibirá en doce mensualidades y remunera la jornada anual de trabajo efectivo, pactada en este convenio.

Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias.*

Durante los meses de julio y diciembre, la empresa abonará a las personas trabajadoras una gratificación extraordinaria con una cuantía de treinta 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 la persona trabajadora y la empresa, previa solicitud de ésta, que podrá revocar cuando lo estime conveniente. En estos casos se informará a la comisión paritaria.

Artículo 36. *Plus personal.*

Algunas personas trabajadoras de la empresa mantienen unas diferencias salariales a su favor que se le integrarán en un plus personal. Este plus tendrá el mismo incremento que las tablas salariales del convenio colectivo.

Artículo 37. *Plus de equiparación.*

Con motivo de adaptar los conceptos retributivos a la nueva estructura salarial del presente convenio colectivo y a las equiparaciones salariales a las condiciones económicas, en cómputo anual, de los convenios de la actividad desarrollada y a los acuerdos de condiciones alcanzados en los centros de trabajo, algunas personas trabajadoras al realizar la equiparación mantienen unas diferencias salariales a su favor que se le integrarán en un plus de equiparación.

El plus de equiparación se abonará en doce mensualidades y será absorbible y compensable para adaptar la estructura salarial a la garantía salarial anual del convenio sectorial de la actividad desarrollada que corresponda y/o por la necesidad de adaptación a las actualizaciones de las tablas anuales del convenio de empresa, se genera así una nueva estructura salarial.

Artículo 38. *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 220,72 euros brutos al mes y se percibirá en doce mensualidades. En caso de realizar días sueltos a turno de noche se percibirá la cuantía de 10,51 euros, por día efectivamente trabajado y en el supuesto de que no se realice toda la jornada, se percibirá la parte proporcional del plus correspondiente a las horas trabajadas en turno de noche (22,00 a 06,00 horas) a razón de 1,31 euros por hora efectiva trabajada.

Artículo 39. *Plus de trabajo en festivos.*

Dada la naturaleza de la actividad y los sectores para los que se prestan servicios, se hace necesario trabajar los catorce días festivos del año. Por este motivo, las personas trabajadoras que obligatoriamente tengan que trabajar un día festivo podrán optar por una de las compensaciones siguientes:

- Percibir la cantidad de 108,17 euros brutos por día efectivamente trabajado y no librar otro día.
- Percibir la cantidad de 35,16 euros brutos por día efectivamente trabajado y librar otro día, que se disfrutará en una fecha que acordarán entre la empresa y la persona trabajadora o a continuación del período de disfrute de las vacaciones.

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

Tendrán la consideración de festivos especiales los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero y los días de 24 y 31 de diciembre, abonándose a las personas trabajadoras que obligatoriamente tengan que trabajar dichos días la cantidad de 132,14 euros brutos por día efectivamente trabajado. En el supuesto de que se trabaje una parte de la jornada se percibirá el plus proporcionalmente. En estos festivos también se tendrá la opción de librar y percibir la cantidad de 59,26 euros brutos.

El derecho de opción de la persona trabajadora a percibir la cantidad establecida y no librar otro día se podrá ejercer un máximo de diez días festivos al año.

Artículo 40. *Plus de coordinación.*

Las personas trabajadoras que hayan sido designadas por la dirección de la empresa para desempeñar la función de coordinación de turno percibirán la cantidad de 84,80 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 coordinación de turno y se abonará en doce mensualidades, dejando de percibirse desde el momento en que no realice las funciones citadas. En caso de realizar la función de

coordinación de turno en días sueltos se percibirá la cuantía de 4,04 euros brutos por día efectivamente trabajado. Este valor se aplicará a partir de la firma del convenio. En el supuesto de que algunas personas trabajadoras que realicen dichas funciones tengan una cuantía superior, mantendrán la diferencia a título personal.

Artículo 41. *Plus de jefatura de equipo.*

Las personas trabajadoras que además de realizar las funciones habituales de su puesto de trabajo hayan sido designadas por la dirección de la empresa para desempeñar la función de jefatura de equipo supervisando y controlando a un grupo de personas trabajadoras, en número no inferior a tres ni superior a ocho, percibirán la cantidad de 45,23 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 doce 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 2,15 euros brutos por día efectivamente trabajado.

Artículo 42. *Incremento salarial.*

Durante el año 2019 se aplicará un incremento del 0,8 % sobre las tablas salariales.

Durante el año 2020 se aplicarán las tablas salariales que se recogen como anexo en el convenio.

Durante el año 2021 se aplicará un incremento igual para todos los grupos profesionales y niveles salariales consistente en abonar la cantidad de 35,00 euros mes, en 14 mensualidades, lo que supone un incremento anual de 490,00 euros, cantidad que quedará consolidada en las tablas salariales.

Durante el año 2022 se aplicará un incremento del 1 % sobre las tablas salariales y demás conceptos retributivos.

Durante el año 2023 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas salariales y demás conceptos retributivos.

Para los años 2022 y 2023 se establece como garantía mínima que las personas trabajadoras tendrán un incremento en tablas salariales y demás conceptos retributivos del 70 % del IPC real de cada año o índice que lo sustituya.

Para cada uno de los años 2024 y 2025 se estará a lo dispuesto en la cláusula adicional final segunda del presente convenio.

Los importes que figuran en el texto del presente convenio, referidos a pluses, horas extraordinarias, coberturas urgentes y demás conceptos, son las correspondientes al año 2024.

Artículo 43. *Procedimiento de equiparación salarial para la garantía salarial anual.*

Las equiparaciones salariales a las actividades que puedan desarrollarse por la empresa, se realizarán aplicando las condiciones salariales en los convenios sectoriales de la actividad desarrollada correspondiente y que se indican a continuación a título enunciativo y no limitativo: Consultoría estatal, Contact Center estatal, Fotografía estatal, Ingeniería estatal, Ocio Educativo estatal, Oficinas y Despachos provincial, Sanidad Privada Provincial, Comercio provincial, Comercio de Productos Farmacéuticos estatal, etc.

En los supuestos que exista una discrepancia entre las partes firmantes del presente convenio respecto de cuál debe ser el convenio colectivo sectorial de referencia en contratos públicos o en contratos mercantiles en el sector privado, la discrepancia se someterá a consulta previa de la comisión paritaria del presente convenio antes de plantearse cualquier otro procedimiento consultivo o judicial.

A las personas trabajadoras se les aplicarán:

– Las tablas salariales en cómputo anual del convenio sectorial de la actividad desarrollada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

– O las condiciones salariales en cómputo anual del convenio sectorial indicado en los pliegos del concurso público.

Para ello, la empresa calculará el salario anual según las tablas salariales del convenio sectorial que corresponda y realizará la equiparación salarial al grupo profesional y nivel salarial que corresponda en el convenio colectivo de la empresa Fidelis Servicios Integrales, SLU, garantizando las mismas condiciones de las tablas salariales del convenio sectorial de aplicación en cómputo anual, incorporando la diferencia que pudiera existir en el plus de equiparación, garantizando en todo caso las mismas condiciones de las tablas salariales, en cómputo anual.

Teniendo en cuenta que algunas personas trabajadoras pueden mantener unas diferencias salariales a su favor en otros pluses (plus coordinación, plus personal, gratificación voluntaria...), por distintos conceptos retributivos, y que su salario en cómputo anual es superior a la establecida en la equiparación de la garantía salarial, les mantendrá; no obstante, por acuerdo de centro de trabajo o por este procedimiento de equiparación, dicha cantidad se integrará en el plus de equiparación, pasando a ser compensable y absorbible para adaptarla a la nueva estructura salarial.

A continuación, se expone un ejemplo de equiparación salarial utilizando un convenio sectorial provincial.

| Convenio Sectorial Conductor/a | | Convenio de Fidelis Grupo profesional IV – Nivel N | |
|--------------------------------|-----------|--|-----------|
| Salario base. | 1.074,31 | Salario base. | 1.185,05 |
| Plus convenio. | 96,05 | Plus personal. | 80,35 |
| Total mes. | 1.170,36 | Total mes. | 1.265,43 |
| Tres pagas extraordinarias. | 3.511,08 | Dos pagas extraordinarias. | 2.370,16 |
| Total salario anual. | 17.555,40 | Total salario anual. | 17.555,32 |

Teniendo en cuenta que a algunas personas trabajadoras ya se les aplica el incremento salarial de las tablas salariales del convenio sectorial de la actividad desarrollada o tienen un acuerdo de centro de trabajo con mejoras salariales, correspondientes al año 2024, 2025 y 2026, el incremento salarial que se pacta en el convenio de la empresa para dichos años, no se les aplicará, procediendo a la compensación y absorción de dicho incremento a través del plus de equiparación, aplicando la reducción que le corresponda a dicho plus, que podrá incluir un cambio de nivel si fuese necesario. Para ello, se volverá a realizar una nueva equiparación salarial a las tablas del convenio de empresa que se presentará a la representación del personal.

A las personas trabajadoras a tiempo parcial se les realizará la equiparación salarial en proporción a la jornada realizada o a la pactada en su contrato de trabajo.

En el supuesto de que alguna persona trabajadora tenga una remuneración anual superior a la establecida en la equiparación de la garantía salarial, se le mantendrá, no obstante, se procederá a adaptar los conceptos salariales a la nueva denominación y se aplicará la compensación y absorción que en cada caso corresponda.

A la entrada en vigor del presente convenio, tras la equiparación inicial, se procederá de la forma que se indica a continuación en todos los centros de trabajo afectados por este convenio:

– Se aplicarán exclusivamente los incrementos salariales las tablas del convenio sectorial de la actividad desarrollada que se estableció en el acuerdo de equiparación de cada centro de trabajo.

– En los casos que al realizar la equiparación salarial se compruebe que la empresa está abonando a determinadas personas trabajadoras salarios superiores, en cómputo anual, a los establecidos en el convenio sectorial de la actividad desarrollada o en el convenio indicado en los pliegos de los concursos, no estará obligada a aplicar los incrementos que se fijan en el convenio de la empresa, procediendo a la compensación y absorción de dicho incremento a través del plus de equiparación aplicando la reducción que le corresponda a dicho plus, que podrá incluir un cambio de nivel salarial si fuese necesario.

– En los supuestos en los que se realice la equiparación salarial a las condiciones económicas del convenio de la actividad desarrollada o del convenio indicado en los pliegos de los concursos en el año que corresponda y con posterioridad se firme el convenio de la empresa para dicho año, en estos casos no se aplicará el incremento pactado en el convenio de la empresa, procediendo a la compensación y absorción de dicho incremento a través del plus de equiparación aplicando la reducción que les corresponda, que podrá incluir un cambio de nivel salarial si fuese necesario.

Artículo 44. *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.

Las personas trabajadoras 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 70,00 euros brutos/día para todos los grupos profesionales. Desayuno 4,00 euros, Comida 13,00 euros, Cena 13,00 euros y Alojamiento 40,00 euros. La cantidad de alojamiento se podrá sustituir, de forma voluntaria, por la reserva y abono directo del hotel por parte de la empresa. Estos valores se aplicarán a partir del mes siguiente de la firma del convenio.

Cuando por parte de la dirección se autorice la utilización de vehículo propio, los gastos de locomoción se abonarán a razón 0,26 euros brutos/kilómetro.

Todas las personas trabajadoras desplazadas deberán justificar, a través de la entrega de los recibos correspondientes, los gastos de autopista, aparcamiento, hotel, billete de transporte público, repostaje de combustible de vehículo de alquiler, etc.

Con el objetivo de acreditar ante la Seguridad y la Agencia Tributaria la realidad del gasto del desplazamiento, a partir de enero de 2023, todas las personas trabajadoras desplazadas también deberán justificar, a través de la entrega de los recibos el gasto del desayuno, comida y cena con los valores máximos indicados en el presente artículo.

Como norma habitual, la empresa se encarga de organizar y abonar directamente los gastos de alojamiento de las personas trabajadoras desplazadas, no obstante, a solicitud de la persona trabajadora, se podrá sustituir por el abono de la cantidad establecida por el alojamiento (40,00 euros).

La persona trabajadora desplazada temporalmente tendrá derecho a solicitar un anticipo semanal de las dietas.

Artículo 45. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

La empresa se obliga a abonar la misma remuneración a las personas trabajadoras por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando sean equivalentes la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que se llevan a cabo las actividades.

La empresa se obliga a elaborar anualmente un registro salarial con los valores medios de todos los conceptos salariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales.

Para el cálculo de los valores medios de los salarios se aplicarán los criterios siguientes:

– Se tendrán en cuenta la totalidad de los conceptos retributivos salariales (salario base, pagas extraordinarias, plus personal, plus de nocturnidad, plus de festivos, plus de coordinación, plus de jefatura de equipo) coberturas urgentes, gratificación voluntaria, guardias telefónicas, etc.) y también extrasalariales (dietas, gastos de locomoción, indemnizaciones, prestaciones de la seguridad social, mejoras voluntarias, etc.).

– Se calcularán los valores medios de los salarios por cada grupo profesional (media aritmética y mediana).

– En el cálculo de los valores medios de los conceptos retributivos no se tendrán en cuenta las retribuciones del personal de alta dirección, excluido del ámbito de regulación del Estatuto de los Trabajadores y regulado específicamente por el Real Decreto 1382/1985.

– En los supuestos de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial o que no han prestado servicios durante todo el año, para elaborar el cálculo del salario medio, se realizará la equiparación a tiempo completo, todo el año, en caso contrario se desvirtuarían los valores medios.

– En el caso de que en un grupo profesional el promedio de los valores medios de los salarios calculados de un sexo, sean superiores a los del otro en un 25 % o más, la empresa deberá elaborar un informe, por escrito, que recoja la justificación de la diferencia y que ésta no responde a motivos relacionados con el sexo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder al registro salarial de la empresa, a través de la representación legal del personal. Para ello, la representación del personal deberá solicitarlo por escrito y con una antelación mínima de diez días, especificando en la solicitud el grupo profesional a que se refiere.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 46. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, 1.792 en cómputo anual. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora 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 definidas en el ámbito funcional del convenio, 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 las personas trabajadoras que considere más adecuadas. Dichos turnos, jornadas y sistemas de trabajo continuo tendrán el carácter de obligatorios. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

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 tiempo efectivo de trabajo.

En función de las necesidades de los servicios se podrán establecer otros tipos de jornada, previa comunicación y negociación con la representación del personal. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En los centros de trabajo se realizará una revisión anual en la última quincena de septiembre del cómputo de jornada, en el caso de detectar que algunas personas

trabajadoras han generado un exceso o defecto, se establecerá cómo se procederá a su compensación en cada centro de trabajo.

A) Criterios aplicables para la asignación y distribución de la jornada:

Teniendo en cuenta que en la mayoría de los centros de trabajo se prestan servicios las 24 horas del día y los 365 días del año a través de un sistema de turnos rotativos de mañana, tarde y noche, con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la empresa, de acuerdo con las necesidades organizativas y productivas del servicio, podrá asignar a las personas trabajadoras que lo soliciten a un turno fijo. La solicitud se presentará en el Departamento de Recursos Humanos con, al menos, treinta días de antelación y para su concesión se analizarán los aspectos siguientes:

- La rotación actual de los turnos en el servicio, área o sección del centro de trabajo en el que se solicita y las modificaciones que supondrían su autorización.
- Las posibilidades de conciliación del/la cónyuge o pareja.
- La posible limitación de los derechos de conciliación de sus compañeros/as de servicio, área o sección del centro de trabajo.
- La situación familiar (descendientes y/o ascendientes con dependencia) de las personas trabajadoras del servicio, área o sección que puedan verse afectadas por la asignación de la jornada.
- La posibilidad de plantear un asignación o distribución de jornada distinta, que se pueda adaptar a las necesidades de la persona y de la empresa.
- La posibilidad de cambio de puesto de trabajo que permita autorizar la asignación o distribución de jornada solicitada.

La aportación de la información solicitada por la empresa referida a las posibilidades de conciliación del/la cónyuge o pareja y la situación familiar de descendientes y/o ascendientes con dependencia, será voluntaria para las personas trabajadoras.

Una vez analizados todos los aspectos señalados, se elaborará un informe que se presentará a la representación legal del personal para su consulta.

Adicionalmente, para la concesión de la asignación y/o distribución de la jornada se aplicarán los criterios siguientes:

- Siempre que la persona trabajadora no esté contratada para trabajar en un turno fijo.
- Siempre que no se obligue a otra persona trabajadora a quedar asignada a un turno fijo de forma obligatoria.
- Siempre que no se limite el derecho de otra persona trabajadora que lo pueda solicitar con posterioridad.
- Siempre que no se perjudique, de forma sustancial, la rotación en los distintos turnos del resto del personal y que no suponga la modificación del sistema de turnos pactado en la empresa.
- En los supuestos de denegación de la solicitud, y con carácter previo a la presentación de la reclamación ante la Jurisdicción Social, la persona trabajadora deberá presentar la reclamación ante la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que deberá alcanzar un acuerdo o dictar una resolución en el plazo máximo de diez días laborables.

Por último, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la contestación a su solicitud y en el supuesto de que no se pueda conceder se expondrán las razones de la decisión y, a la vez, se comunicará a la representación legal del personal.

B) Criterios aplicables para la concreción horaria de la reducción de jornada:

Con el objetivo de hacer compatibles los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las necesidades productivas y organizativas de la empresa, para la concreción horaria en los casos de reducción de jornada por razones de guarda

legal de un/a hijo/a menor de 12 años, por cuidado de una persona con discapacidad o por el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe una actividad retribuida, se deberá presentar la solicitud en el Departamento de Recursos Humanos con, al menos, treinta días de antelación y para su concesión se analizarán los aspectos siguientes:

- La reducción de jornada solicitada y su concreción horaria, la rotación actual de los turnos en el servicio, área o sección del centro de trabajo en el que se solicita y las modificaciones que supondrían su autorización.
- Las posibilidades de reducción de jornada y concreción horaria del/la cónyuge o pareja.
- La posible limitación de los derechos de reducción de jornada y concreción horaria de sus compañeros/as de servicio, área o sección del centro de trabajo.
- La situación familiar (descendientes y/o ascendientes con dependencia) de las personas trabajadoras del servicio, área o sección que puedan verse afectadas por la reducción de jornada y concreción horaria.
- La posibilidad de plantear una reducción de jornada y concreción horaria distinta, que se pueda adaptar a las necesidades de la persona y de la empresa.
- La posibilidad de cambio de puesto de trabajo que permita autorizar la reducción de jornada y concreción horaria solicitada.

La aportación de la información solicitada por la empresa referida a las posibilidades de conciliación del/la cónyuge o pareja y la situación familiar de descendientes y/o ascendientes con dependencia, será voluntaria para las personas trabajadoras.

Una vez analizados todos los aspectos señalados, se elaborará un informe que se presentará a la representación legal del personal para su consulta.

Adicionalmente, para la concesión de la reducción de jornada y concreción horaria se aplicarán los criterios siguientes:

- En todo caso la reducción de jornada y concreción horaria estarán referidas a su jornada ordinaria diaria, no pudiéndose producir un cambio de la jornada ordinaria o del turno de trabajo.
- En los casos en que se presente una solicitud de reducción de jornada con una concreción horaria en cómputo semanal, solamente se podrá conceder si no dificulta la prestación del servicio y no causa ningún tipo de perjuicio a la empresa o al resto del personal y además se deberán cumplir todos los criterios expuestos en este punto.
- Solamente se podrán disfrutar en las horas sucesivas a continuación del inicio de la jornada ordinaria o en las horas anteriores a la finalización de la misma. Para disfrutarlas fuera de esos tramos horarios se requerirá, obligatoriamente, acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora.
- La concreción horaria de la reducción de jornada no se podrá partir o fraccionar a lo largo de la jornada ordinaria.
- La concreción horaria de la reducción de jornada se concederá siempre que no se limite el derecho de otra persona trabajadora que lo pueda solicitar con posterioridad.
- La concreción horaria de la reducción de jornada se concederá siempre que no se perjudique, de forma sustancial, al resto del personal, que no se dificulte la prestación del servicio y que no suponga la modificación del sistema de turnos pactado en la empresa.
- En los supuestos de denegación de la solicitud, y con carácter previo a la presentación de la reclamación ante la Jurisdicción Social, la persona trabajadora deberá presentar la reclamación ante la comisión paritaria del convenio colectivo, que deberá alcanzar un acuerdo o dictar una resolución en el plazo máximo de diez días laborables.

Por último, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la contestación a su solicitud y en el supuesto de que no se pueda conceder se expondrán las razones de la decisión y, a la vez, se comunicará a la representación legal del personal.

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

Artículo 47. *Horas extraordinarias.*

Las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, tendrán la consideración de horas extraordinarias y se compensarán con descanso equivalente, mejorado en un 25 %, o se abonarán a razón de 13,60 euros brutos por hora efectivamente trabajada.

En el supuesto de que la persona trabajadora opte por compensarlas con descanso, éste se realizará previo acuerdo con la empresa, siempre que las necesidades organizativas y productivas lo permitan, a continuación de las vacaciones o en días sueltos, para lo que deberá mediar un preaviso de cinco días hábiles. Dichas horas se tendrán que librar en un período máximo de seis meses, en caso contrario se abonarán.

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 la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras. No obstante, dada la naturaleza de la actividad y los sectores para los que presta servicios, las personas trabajadoras 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 48. *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 máximo del de 90 horas de la jornada anual completa. En los casos de contratación a tiempo parcial, se aplicará la parte proporcional a la jornada contratada. Asimismo, también podrá modificar hasta un máximo de diez días al año la distribución del calendario laboral. En estos casos se informará a las personas trabajadoras afectadas 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 doce meses siguientes, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 49. *Registro de la jornada de trabajo.*

Para organizar y documentar el registro de la jornada de trabajo es necesario tener en cuenta la diversidad de situaciones que se presentan en la totalidad de los centros de trabajo de la empresa, en lo que a jornadas y horarios se refiere:

- Jornada irregular y modificación de días del calendario laboral.
- Horario flexible y reducción del tiempo de comida.
- Jornada intensiva en los meses de julio y agosto.
- Reducción de jornada y bolsa de horas.
- Teletrabajo.
- Centros de trabajo propios y centros de trabajo de los clientes.
- Personas trabajadoras desplazadas temporalmente.
- Personas trabajadoras realizando tareas de distribución en vehículos de la empresa.
- Personas trabajadoras a tiempo parcial.
- Personas trabajadoras que realizan turnos de mañana, tarde y noche.

- Personas trabajadoras que realizan jornadas de semanas alternas, una de trabajo y otra de descanso.
- Personas trabajadoras que realizan festivos, fines de semana, guardias telefónicas y horas de presencia.

En consecuencia, teniendo en cuenta las distintas situaciones descritas, se organizará y documentará el registro de la jornada de la forma que se indica a continuación:

- En los centros de trabajo en los que sea posible, se implantará un sistema de fichajes.
- En los centros de trabajo en los que sea posible, se implantará un programa informático de registro de tareas y horarios.
- En el resto de los centros de trabajo se implantará, de forma provisional, una hoja de registro diario de la jornada de trabajo.

En todo caso, es muy importante señalar que el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores dispone que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. En consecuencia, en el registro diario de la jornada se deberá indicar el horario de inicio y finalización de la jornada encontrándose la persona trabajadora en su puesto de trabajo, no registrándose, en ningún caso, el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo o hasta el domicilio. Tampoco será necesario registrar las pausas, interrupciones o descansos durante la jornada de trabajo, tanto los pactados en el convenio colectivo como los voluntarios.

Por otro lado, también es necesario indicar que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos del ámbito personal del convenio colectivo, el personal de alta dirección al que hacen referencia los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, no tendrán la obligación de registrar la jornada de trabajo, por tratarse de relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección reguladas por el Real Decreto 1382/1985.

Por lo que se refiere a las personas trabajadoras de los grupos profesionales I, II y III (personal de dirección regulado por el Estatuto de los Trabajadores, los cargos de confianza y la línea de mando), deberán registrar la jornada, sin perjuicio de su necesaria dedicación y disponibilidad horaria que está compensada con una remuneración adicional a la establecida en el convenio colectivo para dichos grupos profesionales.

Las personas trabajadoras deberán registrar diariamente la jornada de trabajo de conformidad con la instrucción para el registro de la jornada aprobada por la empresa.

La empresa conservará el registro diario de la jornada durante cuatro años y las personas trabajadoras y sus representantes legales tendrán derecho a acceder a dicho registro, para lo cual deberán solicitarlo, por escrito y con una antelación mínima de diez días, especificando el período de tiempo al que se refiere la citada solicitud. La empresa pondrá a disposición la información solicitada en el plazo máximo de diez días laborables.

Artículo 50. *Vacaciones.*

El personal regulado por el presente convenio tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones anuales, en jornada de cinco días semanales, que se disfrutarán, preferentemente, coincidiendo con los períodos de menor actividad en cada servicio, que se disfrutarán a lo largo de todo el año, de enero a diciembre, de acuerdo con las necesidades organizativas y productivas del servicio, en turnos rotatorios establecidos por la empresa. 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, riesgo durante el embarazo, el nacimiento (parto y cuidado del/la menor), con el cuidado del/la lactante, riesgo durante la lactancia, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 VI

Formación y movilidad

Artículo 51. *Formación.*

La formación constituye una obligación para la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora, siempre que se imparta dentro de la jornada laboral o exista una compensación al efecto.

La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre igualdad y no discriminación, de acuerdo con lo recogido en el Plan de Igualdad, inclusive sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación, y fomentar la sensibilización y el uso del lenguaje inclusivo en la empresa.

Las personas trabajadoras 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 y tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. 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, las personas trabajadoras que asistan tendrán derecho a compensar las horas de asistencia con un descanso equivalente, que se realizará dentro de los seis meses siguientes a la fecha de finalización del curso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se atenderán las especiales circunstancias que justifiquen la indisponibilidad de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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. La representación del personal en el comité de seguimiento tendrá el nivel de representación ponderado que le corresponde con su nivel de representatividad en la empresa.

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, serán asignadas, siempre que exista vacante, durante un período máximo de 12 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 la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les facilite por parte de la empresa, en la medida de lo posible y sin que condicione la prestación de servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales. Tendrán derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional en relación con la actividad del sector, estando obligados a su aprovechamiento.

La empresa se compromete a fomentar el reciclaje profesional:

- Para asegurar la estabilidad de la persona trabajadora en su empleo en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Para facilitar la reincorporación al puesto de trabajo de las personas trabajadoras después de un período de excedencia o suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 46 del convenio colectivo, o a la concesión de permisos para la formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La empresa podrá exigir a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 % no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 % del horario docente, serán causa automática del cese de los citados derechos.

Artículo 52. *Movilidad funcional.*

Las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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 les comunicará a las personas trabajadoras 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, diez días, salvo en los casos de exigencia de los clientes o de fuerza mayor.

La negativa de las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de los supuestos anteriores, las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo.

Artículo 53. *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 una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, en cuyo caso, no se devengarán dietas.

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

Artículo 54. *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 una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras 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. La persona trabajadora tendrá derecho a optar entre que la empresa le abone los gastos originados por la mudanza, tanto los propios como los de los familiares a su cargo, o sustituir el abono de dichos gastos por la percepción de una indemnización por traslado equivalente a 4 meses de salario base, en cuyo caso la empresa solo abonará los gastos del viaje de la persona trabajadora y de los familiares a su cargo.

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

CAPÍTULO VII

Conceptos sociales

Artículo 55. *Licencias retribuidas.*

Las personas trabajadoras, 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.
- Por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica y hospitalización:
 - Se estará según lo establecido en el artículo 37 b del Estatuto de los Trabajadores.
- Por fallecimiento:
 - Cuatro días si se trata de parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad.
 - Tres días si se trata de parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad.
 - En este caso, cuando con tal motivo se necesite realizar un desplazamiento de 75 Km, a contar desde el centro de trabajo, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará un día más.
- Cuando el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para la persona solicitante, el día de cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente.
- Cuando el día del hecho causante suceda una vez que la persona trabajadora haya completado como mínimo el 75 % de su jornada laboral diaria, se computará el derecho a permiso a partir del primer día laborable siguiente.
- Un día en caso de matrimonio de la madre, padre, hijo/a o hermano/a, que coincidirá con la fecha de la ceremonia.
- Dos días naturales al año para asuntos propios, cuyo disfrute se fijará por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de acuerdo con las necesidades organizativas y productivas del servicio, procurando no tener que sustituir en el segundo día. Los días de asunto propios se disfrutarán dentro del año natural.
- Dos días por traslado de domicilio habitual en el supuesto de que en los 3 años anteriores no se haya disfrutado dicho permiso. En caso contrario se aplicará un día.
- Asistencia médico especialista del sistema público de salud y para el acompañamiento de familiar de hasta primer grado a dicho médico especialista, para estos casos aplicará lo establecido en el plan de igualdad vigente en la empresa Fidelis Servicios Integrales, sin que sea acumulativo o sumatorio.
- 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 a la persona trabajadora afectada 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 la persona trabajadora 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.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad según lo establecido en el presente convenio colectivo, así como en los acuerdos colectivos que pudiesen existir y de acuerdo con la legalidad vigente, para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

En los casos en los que la empresa no conceda un permiso retribuido la persona trabajadora 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.

En ningún caso los permisos establecidos en el convenio colectivo serán sumatorios a cualquier permiso establecido por normativa o cambio legislativo.

Artículo 56. *Seguro colectivo.*

La empresa tiene concertada una póliza de seguro de accidentes de trabajo para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio. Dicha póliza tendrá las coberturas siguientes:

- Fallecimiento: 45.000,00 euros.
- Incapacidad permanente total o absoluta y/o gran invalidez: 45.000,00 euros.

Artículo 57. *Retirada del carnet de conducir.*

Las personas trabajadoras 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 asignadas 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora causará baja en la empresa.

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio o de su puesto de trabajo tengan que conducir un vehículo de la empresa están obligadas 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 de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 58. *Incapacidad temporal.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que se encuentren de alta en la plantilla de la empresa y pasen a la situación de incapacidad temporal, tendrán derecho a los complementos siguientes:

– En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua, hasta alcanzar el 100 % del salario, a partir del primer día de la baja y hasta que pase a la situación de pago directo por la Seguridad Social o la Mutua.

– En los casos de incapacidad temporal que suponga la hospitalización de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora esté hospitalizada y, en su caso, hasta que pase a la situación de pago directo por la Seguridad Social o la Mutua.

– 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 día 10 de la baja, hasta alcanzar el 100 % del salario y de los días 1 al 10 de la baja hasta alcanzar el 75 % del salario. Este complemento se abonará hasta que pase a la situación de pago directo por la Seguridad Social o la Mutua.

El complemento de incapacidad temporal se abonará hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo en la empresa.

Artículo 59. *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 e inscrito en el REGCON en cada momento.

La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, inclusive, garantizando la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Artículo 60. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a las personas trabajadoras la ropa de trabajo, de verano e invierno, adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, comprometiéndose las personas trabajadoras 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.

Artículo 61. *Licencias sin sueldo y excedencias.*

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as menores de 14 años o discapacitados/as y ascendientes mayores de 65 años, dispondrán del tiempo necesario para acompañarlos/las a consultas médicas previo aviso y justificación, salvo en los casos de fuerza mayor en los que se podrá justificar a posteriori.

Las personas trabajadoras que lleve como mínimo un año de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo máximo de treinta días cada año. Esta licencia se podrá solicitar hasta 3 veces al año, mediando un mínimo de una semana entre una y otra. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma y se deberá solicitar con una antelación de una semana y su disfrute no podrá concederse dentro de un mes completo natural. Una vez que la persona trabajadora se incorpora de la licencia sin sueldo, conservará el mismo puesto de trabajo, la jornada y el turno.

Las personas trabajadoras podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de la excedencia serán las establecidas en el Estatuto los Trabajadores y en el Plan de Igualdad de la empresa. Las personas trabajadoras deberán presentar la solicitud de excedencia en el Departamento de Recursos Humanos, con al menos quince días de antelación. Las solicitudes que se presenten sin cumplir el plazo de quince días serán denegadas.

Artículo 62. *Anticipos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un anticipo del trabajo ya realizado que se descontará íntegramente en la nómina correspondiente. Los anticipos se podrán solicitar exclusivamente dos veces al mes, al Departamento de Recursos Humanos, antes del segundo jueves de cada mes y antes del cuarto jueves de cada mes.

La empresa podrá conceder un anticipo hasta el importe de dos mensualidades del salario bruto. Dicho anticipo tendrá que ser devuelto, obligatoriamente, dentro del año natural estableciéndose entre la empresa y la persona trabajadora la cantidad de devolución mensual prorrateada, salvo acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 63. *Definición de faltas laborales.*

Se consideran faltas laborales, todas las acciones u omisiones cometidas por las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente convenio colectivo.

Artículo 64. *Clasificación de faltas laborales.*

La totalidad de las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán, atendiendo a la importancia, trascendencia, conveniencia o fraude, negligencia e intencionalidad de la persona trabajadora, 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 treinta 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 las personas trabajadoras 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 las personas subordinadas 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora afectada.
- 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 por razones de identidad u orientación sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento que implique discriminación, directa o indirecta, de forma continuada y en relación con la identidad u orientación sexual, a personas que se reconocen a sí mismas dentro del colectivo LGTBI.
- El acoso laboral que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad de la persona trabajadora afectada.

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 la jefatura inmediata 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 medioambiente.

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 la persona instructora 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/as.
- 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 otra persona trabajadora firmando o fichando por 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 la persona trabajadora esté obligada 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 la persona trabajadora 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 las personas enfermas o accidentadas, de las prescripciones del Servicio Médico.

Artículo 65. Sanciones.

Las faltas laborales cometidas por las personas trabajadoras se sancionarán de acuerdo con los criterios siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo desde 3 hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

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

Artículo 66. 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 las personas trabajadoras, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

La representación del personal tendrá derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídas, además de la persona interesada, el resto de representantes del personal.

La empresa informará a la representación legal del personal de todas las sanciones impuestas por faltas graves (incluidos los supuestos en que se determine tal graduación por reiteración de faltas leves) 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 a la persona trabajadora los hechos que lo motivan, en cuyo caso, además de los trámites expuestos, dará audiencia previa a la persona trabajadora o personas trabajadoras afectadas, 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 a la persona trabajadora que pasa a la situación de suspensión de empleo, con derecho a remuneración, durante el tiempo de tramitación del expediente disciplinario.

Artículo 67. *Prescripción.*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras 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 la propia persona trabajadora 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 68. *Anotación de las sanciones.*

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

Artículo 69. *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 70. *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 IX

Salud laboral y derechos sindicales

Artículo 71. *Salud laboral.*

La empresa y las personas trabajadoras comprendidas 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, del Reglamento de Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997 y demás normativa de desarrollo.

Con el objetivo de garantizar la participación de las personas trabajadoras en la aplicación de las medidas preventivas, se acuerda la creación de una comisión paritaria de prevención, que en el plazo de tres meses establecerá su reglamento de funcionamiento. La comisión estará integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes del personal. La representación del personal en la comisión paritaria de prevención tendrá el nivel de representación ponderado que le corresponde con su nivel de representatividad en la empresa.

Artículo 72. *Derechos sindicales.*

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

La representación del personal dispondrá 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 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/as de prevención, con el fin de asistir a cursos de formación organizados por los sindicatos.

La representación legal del personal podrá 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 todas aquellas personas trabajadoras 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 la empresa

Artículo 1. *Jornada de turno rotativo.*

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

Las personas trabajadoras adscritas a estas jornadas percibirán todos los conceptos económicos en proporción a la jornada pactada en su contrato de acuerdo con la legislación vigente.

Las sustituciones de días aislados de las jornadas de turno rotativo de mañana, tarde y noche y de semanas alternas se realizarán por la persona trabajadora que está esa semana de descanso.

Artículo 4. *Jornada de fin de semana.*

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

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

– Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora que le corresponde sustituir el fin de semana tuviese causa justificada para no realizarlo se movería la lista a la siguiente persona trabajadora.

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.

Aquellas personas trabajadoras que tengan que realizar una sustitución sábado y domingo por absentismo, vacaciones o desplazamientos en jornada de fin de semana podrán optar por la compensación con los dos días de descanso establecidos o con un día de descanso y el abono de 72,11 euros brutos. Cuando la sustitución sea solo de unos de los días se compensará con un día de descanso.

En el supuesto de que por necesidades de servicio una persona trabajadora no pudiese librar alguno de los días de la guardia del fin de semana, en el plazo de seis meses, la persona trabajadora podrá optar por compensar el día con el abono de 72,11 euros brutos.

Aquellas personas trabajadoras 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 la jornada de turno a semanas alternas o en su defecto por el personal de las jornadas de turno rotativo.

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.

Las personas trabajadoras asignadas a la realización de festivos podrán optar por intercambiar entre ellas los festivos que les correspondan, previa autorización de la Jefatura de Servicio con siete días de antelación.

En el caso de que una persona trabajadora por motivo justificado no pudiese realizar el festivo que le corresponde será sustituida por la 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 aquellas personas trabajadoras que lo soliciten voluntariamente, con autorización de la Jefatura de Servicio.

En caso de que no existan personas trabajadoras voluntarias se elaborará una lista por sorteo entre aquellas personas trabajadoras que pudiesen desempeñar el puesto de trabajo. Las personas trabajadoras elegidas realizarán las sustituciones en el año en curso, no pudiendo ser elegidas en sucesivos sorteos (excepto voluntarias) 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 la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 240,39 euros brutos a la semana.

– La jornada de turnos de mañana y tarde con la libranza de un día correspondiente al sábado, excepto que sea festivo y con el abono de la cantidad de 72,11 euros brutos por el domingo. La persona trabajadora podrá optar por el abono de los dos días y no librar.

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.

Las personas trabajadoras a las que les corresponda cubrir las guardias de Semana Santa, 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, 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 de la Jefatura de Servicio.

Del mismo modo, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada acumulada por días durante la semana, disfrutarán las vacaciones por semanas completas hasta disfrutar cuatro semanas naturales.

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.

Artículo 9. *Coberturas urgentes.*

En los casos de emergencias sanitarias, casos urgentes o de fuerza mayor y las sustituciones de días sueltos con preaviso que no permita buscar a otra persona trabajadora, se realizarán a través de coberturas urgentes por personal voluntario cualificado para ocupar el puesto vacante, que se compensará con el abono del plus de coberturas urgentes.

Las personas trabajadoras que tengan que realizar las coberturas urgentes percibirán el plus de coberturas urgentes en las cantidades que se indican a continuación:

– Por cada hora efectivamente trabajada para la realización de coberturas urgentes se abonará la cantidad de 13,60 euros en concepto de plus de coberturas urgentes.

Artículo 10. *Guardias telefónicas.*

Para los supuestos en los que los contratos de los clientes exijan que en los servicios se necesiten guardias telefónicas para la atención de urgencias, se negociarán en cada centro de trabajo con la representación del personal teniendo en cuenta los criterios generales que se indican a continuación:

– Se establecerá una compensación por tener el teléfono en función de los días y turnos de duración de la guardia telefónica.

– Se establecerá una compensación adicional, para los casos en los que la persona trabajadora se tenga que desplazar al centro de trabajo para realizar la tarea urgente que se necesite, en función del tiempo del desplazamiento y del tiempo de duración de la tarea.

Disposición final primera.

En el caso de que durante la vigencia del convenio colectivo se publicase en el «Boletín Oficial del Estado» alguna normativa laboral nueva que pueda afectar al texto del mismo, ambas partes se comprometen a convocar la comisión negociadora para adaptar el texto a la nueva normativa laboral vigente.

Disposición final segunda. *Incremento salarial 2024, 2025 y 2026.*

Teniendo en cuenta la diversidad de centros, actividades de la empresa y acuerdos de centros se hace necesario adaptar el incremento salarial del convenio a las diferentes realidades de la empresa.

1. En los centros de trabajo que dispongan de un acuerdo de equiparación por el que se realizó la adaptación de nómina a los conceptos salariales establecidos en este convenio, le aplicará únicamente el incremento salarial pactado en el convenio sectorial de la actividad desarrollada correspondiente en cada caso. De la misma forma, en los centros de trabajo en lo que se haya firmado un acuerdo de mejoras salariales se aplicará lo acordado en cada centro de trabajo.

2. En el resto de los centros de trabajo se aplicarán los siguientes incrementos salariales:

– Durante el año 2024 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas salariales.

- Durante el año 2025 se aplicará un incremento del 1,7 % sobre las tablas salariales.
- Durante el año 2026 se aplicará un incremento del 1,5 % sobre las tablas salariales.

La presente disposición garantiza que todas las personas trabajadoras, afectadas por este convenio, les será de aplicación alguno de los supuestos aquí establecidos. Cualquier incidencia en la aplicación de la presente cláusula, que no se haya resuelto a través de consulta previa, se abordará desde la paritaria de los firmantes del convenio.

Disposición final tercera. *Gratificación.*

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

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

La empresa, en función de los compromisos adquiridos por las personas trabajadoras, se compromete a abonar la gratificación para los años 2022 y 2023 que se indica a continuación, ligada a los porcentajes de resultados oficiales después de impuestos sobre los ingresos totales del año anterior, presentados por la empresa en el Registro Mercantil teniendo en cuenta que se computará como gasto la amortización cuando realmente se produzca la depreciación efectiva y no antes. En el supuesto de que se alcancen los porcentajes de resultados después de impuestos señalados, la gratificación se abonará con la nómina del mes de septiembre de los años 2023 y 2024.

| Resultados después de impuestos sobre el total de ingresos | Gratificación |
|--|----------------|
| Entre el 4 % y el 5 % | 80 euros año. |
| Entre el 5 % y el 6 % | 160 euros año. |
| Entre el 6 % y el 7 % | 240 euros año. |
| Entre el 7 % y el 8 % | 320 euros año. |
| Entre el 8 % y el 9 % | 400 euros año. |
| Entre el 9 % y el 10 % | 480 euros año. |

ANEXO N.º 2

Protocolo de Código de Conducta y de actuación para la atención del acoso y violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral

1. Introducción y ámbito de aplicación

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación, implicación y compromiso de crear espacios seguros en los centros de trabajo donde la discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no suponga un factor de riesgo las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+.

La dignidad en las condiciones de trabajo también pasa indiscutiblemente por el reconocimiento de la identidad y la orientación sexual de las personas trabajadoras del colectivo. Un ambiente de trabajo seguro y libre de LGTBIfobia es aquel, donde lesbianas, gays, bisexual, trans e intersexuales puedan sentirse libres de ser.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, Fidelis servicios integrales implanta un procedimiento de prevención e intervención frente casos de LGTBI+ en el trabajo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y que establece la reciente aprobación de Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en sus artículos 14 y 15, respecto a medidas en el ámbito laboral.

Para ello, Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

- Difusión y comunicación del protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del presente protocolo al personal de nueva incorporación a la empresa.
- Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+
- La representación legal de las personas trabajadoras debe apoyar y potenciar las compañías de prevención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual.
- Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.

Cuando se detecten conductas Lgtbifóbicas, la dirección de la empresa se dirigirá a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

Este protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en la empresa Fidelis servicios integrales, en todo el territorio estatal y en relación con las de LGTBIfobia en el trabajo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

El protocolo será de aplicación a las conductas LGTBIfobia en el trabajo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza de aseo y/o en los vestuarios.
- c) en los desplazamientos, viajes o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

2. Objetivos y declaración de principios

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- Fomentar la cultura preventiva de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres LGTBI+ por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres LGTBI+ a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género Trans-LGTBI.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género LGTBI+
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género LGTBI+.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona LGTBI+.

Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la totalidad de la plantilla.

Por su parte, los distintos niveles jerárquicos de la empresa deberán garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca el acoso sexual ni por razón de sexo o laboral a las personas Trans – LGBI– en los centros de trabajo o actividades bajo su responsabilidad.

En el caso de que se produzca el acoso sexual, por razón de sexo o por razón de sexo, se deberá garantizar la ayuda a la persona que lo sufra y además se deberá evitar con todos los medios posibles que la situación de acoso se repita.

Asimismo, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, así como ponerlo en conocimiento de la persona acosadora, directamente o a través del procedimiento establecido en el presente protocolo.

3. Conceptos y definiciones

Se consideran conductas contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral todas aquellas conductas y/o actos la dignidad en las condiciones de trabajo también pasa indiscutiblemente por el reconocimiento de la identidad y la orientación sexual de las personas trabajadoras del colectivo. Un ambiente de trabajo seguro y libre de LGTBIfobia es aquel, donde lesbianas, gays, bisexual, trans e intersexuales puedan sentirse libres de ser, en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los cometidos en el ámbito digital.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en las que se definen a continuación:

Las definiciones de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que a continuación se exponen tienen un carácter primordialmente descriptivo y de información y orientación para las personas trabajadoras. En ningún caso sustituirán a las definiciones contenidas en normas legales o acuñadas por la jurisprudencia, que naturalmente habrían de prevalecer, en especial si tuvieran que producir efectos jurídicos.

a) Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.

b) Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

c) Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Se tendrá en cuenta que a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación afectivo-sexual o pertenencia a grupo familiar, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes o el pueblo gitano.

d) Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.

e) Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

f) Acoso discriminatorio: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

g) Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

h) Victimización secundaria: se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

i) Violencia entre parejas del mismo sexo: se considera como tal a aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones afectivas y sexuales entre

personas del mismo sexo, constituyendo un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a su víctima.

j) Acciones afirmativas: se entiende así a aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social que históricamente ha sufrido discriminación un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas.

k) Identidad sexual y/o de género: la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, sin que deba ser definida por terceros, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento y pudiendo involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

l) Trans: toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. A los efectos de esta ley y sin prejuzgar otras acepciones sociales, el término «trans» ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género o subcategorías como transexuales, transgénero, travestis, variantes de género, queer o personas de género diferenciado, así como a quienes definen su género como «otro» o describen su identidad en sus propias palabras.

m) Intersexualidad: variedad de situaciones en las cuales una persona nace con una anatomía reproductiva o sexual que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino.

n) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

ñ) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

p) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

q) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

r) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

s) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

t) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

4. Medidas preventivas

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

- Difusión y comunicación del protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del presente protocolo al personal de nueva incorporación a la empresa.
- Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+.
- La representación legal de las personas trabajadoras debe apoyar y potenciar las compañías de prevención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual.
- Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.
- Cuando se detecten conductas Lgtbifóbicas, la dirección de la empresa se dirigirá a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

Las personas trabajadoras de la plantilla tienen derecho a presentar denuncias si se produce acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, las cuales serán tratadas con celeridad, rigor y confidencialidad. Las denuncias pueden ser presentadas por la persona acosada o en su defecto, si ésta lo desea, por una tercera persona a petición expresa, deberán contener la descripción de los incidentes y ser dirigidas a la Dirección del departamento de Recursos Humanos, con domicilio en el Polígono Industrial Os Airios, Sección 2, Nave 4 – 15320 As Pontes (A Coruña) o al correo electrónico interno de denuncias.

El protocolo de actuación establece procedimiento informal, seguido de un procedimiento formal, en el que se pretende que la conducta de acoso cese de forma rápida y efectiva y que los trámites se realicen con rigor y confidencialidad.

Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.

5. Medidas proactivas y garantías procedimentales

Comisión Instructora de tratamiento de denuncias de acosos por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género.

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por las personas designadas para la comisión del convenio de la empresa que consistirá en dos personas, una por parte de Fidelis Servicios Integrales, SLU y una por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

Por parte de Fidelis Servicios Integrales, SLU: Dirección de Recursos Humanos.

Por parte de la representación social: Una persona designada en la comisión negociadora del Convenio de Empresa.

Se designa a la dirección de Recursos Humanos de la empresa, que será la persona responsable de impulsar, supervisar y determinar las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona

encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género este procedimiento a seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

Así mismo, se informará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Fase I: Denuncia.

La denuncia deberá formalizarse por escrito dirigiéndose a través del correo electrónico interno de denuncias, la Dirección de Recursos humanos será la receptora de la totalidad de los casos.

La denuncia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

Como norma general, se atenderán denuncias anónimas, en las que no pueda identificarse a la persona denunciante. En caso de recibir una denuncia de estas características, la Comisión podrá realizar, si lo considera necesario en función de la gravedad de los hechos denunciados, las pesquisas o recopilación de información que crea necesaria en el centro de trabajo o departamento donde supuestamente han ocurrido los hechos, siempre que se conozca a partir de la información facilitada en la denuncia.

Si tras esa investigación, no es posible identificar claramente a los sujetos implicados en los hechos trasladados, la Comisión emitirá un informe manifestando su decisión de cerrar el caso o plantear alguna medida de prevención o seguimiento, si así lo considera.

La denuncia deberá ser por escrito según el anexo I, sin la necesidad de cubrir los datos del denunciante.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación, la no ratificación de la presunta víctima no será motivo para el cierre de expediente.

Tanto la víctima del acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género, como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o asesoradas por la representación legal que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

Todas las actuaciones del expediente informativo se llevarán de forma confidencial, ya que puede verse afectada la intimidad y honorabilidad de las personas. Por ello, todas las personas intervinientes en el procedimiento (denunciante, denunciado/a, instructor/a,

testigos, representantes del personal, etc.) están sujetas al deber de secreto y obligadas a mantener la confidencialidad.

Fase II: Investigación.

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se pondrá en contacto con la persona denunciante en un plazo máximo de 72 horas a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 72 horas se pondrá en contacto con la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante o la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares, si lo considera oportuno, mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptada por la presunta víctima.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de veinte días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad.

Fase III: Resolución.

La Dirección de Recursos Humanos deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de quince días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información: Antecedentes del caso, Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación, Diligencias de investigación practicadas y las Conclusiones y propuesta de acciones.

Las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, serán adoptadas por la Dirección de Recursos Humanos.

Medidas reactivas y plan de acción.

La Dirección de Recursos Humanos una vez concluido el informe de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables. La decisión adoptada se comunicará por escrito a las personas afectadas directamente por el expediente y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Las medidas disciplinarias que puedan resultar como conclusión del expediente, serán comunicadas a la persona trabajadora, conforme a lo establecido en el Convenio colectivo y normativa de aplicación.

La empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, a modo de ejemplo, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, adecuándose a cada situación.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Disposición final primera.

En el caso de que durante la vigencia del convenio colectivo se publicase en el «Boletín Oficial del Estado» alguna normativa laboral nueva que pueda afectar al texto del mismo, ambas partes se comprometen a convocar la comisión negociadora para adaptar el texto a la nueva normativa laboral vigente.

Tablas salariales año 2019

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| I | A | 1.588,06 | 22.232,81 |
| | B | 1.481,15 | 20.736,15 |
| | C | 1.374,27 | 19.239,79 |
| II | A | 1.267,39 | 17.743,42 |
| | B | 1.224,63 | 17.144,85 |
| | C | 1.192,56 | 16.695,88 |
| III | N | 1.224,63 | 17.144,85 |
| | A | 1.192,56 | 16.695,88 |
| | B | 1.149,80 | 16.097,16 |
| | C | 1.117,74 | 15.648,34 |
| | D | 1.085,67 | 15.199,37 |
| | E | 1.053,60 | 14.750,40 |
| IV | N | 1.085,67 | 15.199,37 |
| | A | 1.053,60 | 14.750,40 |
| | B | 1.010,84 | 14.151,82 |
| | C | 978,79 | 13.703,00 |
| | D | 946,72 | 13.254,04 |
| | E | 914,65 | 12.805,07 |

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| V | N | 946,72 | 13.254,04 |
| | A | 914,65 | 12.805,07 |
| | B | 900,00 | 12.600,00 |
| | C | 900,00 | 12.600,00 |
| | D | 900,00 | 12.600,00 |
| | E | 900,00 | 12.600,00 |

Tablas salariales año 2020

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| I | A | 1.596,00 | 22.343,97 |
| | B | 1.488,56 | 20.839,83 |
| | C | 1.381,14 | 19.335,98 |
| II | A | 1.273,72 | 17.832,14 |
| | B | 1.230,75 | 17.230,57 |
| | C | 1.198,53 | 16.779,36 |
| III | N | 1.230,75 | 17.230,57 |
| | A | 1.198,53 | 16.779,36 |
| | B | 1.155,55 | 16.177,64 |
| | C | 1.123,33 | 15.726,58 |
| | D | 1.091,10 | 15.275,36 |
| | E | 1.058,87 | 14.824,15 |
| IV | N | 1.091,10 | 15.275,36 |
| | A | 1.058,87 | 14.824,15 |
| | B | 1.015,90 | 14.222,58 |
| | C | 983,68 | 13.771,52 |
| | D | 951,45 | 13.320,31 |
| | E | 950,00 | 13.300,00 |
| V | N | 951,45 | 13.320,31 |
| | A | 950,00 | 13.300,00 |
| | B | 950,00 | 13.300,00 |
| | C | 950,00 | 13.300,00 |
| | D | 950,00 | 13.300,00 |
| | E | 950,00 | 13.300,00 |

Tablas salariales año 2021

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| I | A | 1.631,00 | 22.834,00 |
| | B | 1.523,56 | 21.329,84 |
| | C | 1.416,14 | 19.825,96 |
| II | A | 1.308,72 | 18.322,08 |
| | B | 1.265,75 | 17.720,50 |
| | C | 1.233,53 | 17.269,42 |
| III | N | 1.265,75 | 17.720,50 |
| | A | 1.233,53 | 17.269,42 |
| | B | 1.190,55 | 16.667,70 |
| | C | 1.158,33 | 16.216,62 |
| | D | 1.126,10 | 15.765,40 |
| | E | 1.093,87 | 15.314,18 |
| IV | N | 1.126,10 | 15.765,40 |
| | A | 1.093,87 | 15.314,18 |
| | B | 1.050,90 | 14.712,60 |
| | C | 1.018,68 | 14.261,52 |
| | D | 986,45 | 13.810,30 |
| | E | 985,00 | 13.790,00 |
| V | N | 986,45 | 13.810,30 |
| | A | 985,00 | 13.790,00 |
| | B | 985,00 | 13.790,00 |
| | C | 985,00 | 13.790,00 |
| | D | 985,00 | 13.790,00 |
| | E | 985,00 | 13.790,00 |

Tablas salariales año 2022

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| I | A | 1.696,08 | 23.745,08 |
| | B | 1.584,35 | 22.180,90 |
| | C | 1.472,64 | 20.617,02 |
| II | A | 1.360,94 | 19.053,13 |
| | B | 1.316,25 | 18.427,55 |
| | C | 1.282,75 | 17.958,47 |

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| III | N | 1.316,25 | 18.427,55 |
| | A | 1.282,75 | 17.958,47 |
| | B | 1.238,05 | 17.332,74 |
| | C | 1.204,55 | 16.863,66 |
| | D | 1.171,03 | 16.394,44 |
| | E | 1.137,52 | 15.925,22 |
| IV | N | 1.171,03 | 16.394,44 |
| | A | 1.137,52 | 15.925,22 |
| | B | 1.092,83 | 15.299,63 |
| | C | 1.059,33 | 14.830,55 |
| | D | 1.000,00 | 14.000,00 |
| | E | 1.000,00 | 14.000,00 |
| V | N | 1.000,00 | 14.000,00 |
| | A | 1.000,00 | 14.000,00 |
| | B | 1.000,00 | 14.000,00 |
| | C | 1.000,00 | 14.000,00 |
| | D | 1.000,00 | 14.000,00 |
| | E | 1.000,00 | 14.000,00 |

Tablas salariales año 2023

| Grupo | Nivel | Salario Base | Total Año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| I | A | 1.732,88 | 24.260,34 |
| | B | 1.618,73 | 22.662,23 |
| | C | 1.504,60 | 21.064,41 |
| II | A | 1.390,47 | 19.466,58 |
| | B | 1.344,82 | 18.827,43 |
| | C | 1.310,58 | 18.348,17 |
| III | N | 1.344,82 | 18.827,43 |
| | A | 1.310,58 | 18.348,17 |
| | B | 1.264,92 | 17.708,86 |
| | C | 1.230,69 | 17.229,60 |
| | D | 1.196,44 | 16.750,20 |
| | E | 1.162,20 | 16.270,79 |

| Grupo | Nivel | Salario Base | Total Año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| IV | N | 1.196,44 | 16.750,20 |
| | A | 1.162,20 | 16.270,79 |
| | B | 1.116,55 | 15.631,63 |
| | C | 1.080,00 | 15.120,00 |
| | D | 1.080,00 | 15.120,00 |
| | E | 1.080,00 | 15.120,00 |
| V | N | 1.080,00 | 15.120,00 |
| | A | 1.080,00 | 15.120,00 |
| | B | 1.080,00 | 15.120,00 |
| | C | 1.080,00 | 15.120,00 |
| | D | 1.080,00 | 15.120,00 |
| | E | 1.080,00 | 15.120,00 |

Tablas salariales año 2024

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| I | A | 1.767,54 | 24.745,55 |
| | B | 1.651,11 | 23.115,47 |
| | C | 1.534,69 | 21.485,69 |
| II | A | 1.418,28 | 19.855,92 |
| | B | 1.371,71 | 19.203,97 |
| | C | 1.336,80 | 18.715,13 |
| III | N | 1.371,71 | 19.203,97 |
| | A | 1.336,80 | 18.715,13 |
| | B | 1.290,22 | 18.063,04 |
| | C | 1.255,30 | 17.574,20 |
| | D | 1.220,37 | 17.085,20 |
| | E | 1.185,44 | 16.596,21 |
| IV | N | 1.220,37 | 17.085,20 |
| | A | 1.185,44 | 16.596,21 |
| | B | 1.134,00 | 15.876,00 |
| | C | 1.134,00 | 15.876,00 |
| | D | 1.134,00 | 15.876,00 |
| | E | 1.134,00 | 15.876,00 |

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| V | N | 1.134,00 | 15.876,00 |
| | A | 1.134,00 | 15.876,00 |
| | B | 1.134,00 | 15.876,00 |
| | C | 1.134,00 | 15.876,00 |
| | D | 1.134,00 | 15.876,00 |
| | E | 1.134,00 | 15.876,00 |

Tablas salariales año 2025

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| I | A | 1.797,59 | 25.166,23 |
| | B | 1.679,17 | 23.508,43 |
| | C | 1.560,78 | 21.850,95 |
| II | A | 1.442,39 | 20.193,47 |
| | B | 1.395,03 | 19.530,44 |
| | C | 1.359,52 | 19.033,29 |
| III | N | 1.395,03 | 19.530,44 |
| | A | 1.359,52 | 19.033,29 |
| | B | 1.312,15 | 18.370,11 |
| | C | 1.276,64 | 17.872,96 |
| | D | 1.241,12 | 17.375,65 |
| | E | 1.205,60 | 16.878,34 |
| IV | N | 1.241,12 | 17.375,65 |
| | A | 1.205,60 | 16.878,34 |
| | B | 1.184,00 | 16.576,00 |
| | C | 1.184,00 | 16.576,00 |
| | D | 1.184,00 | 16.576,00 |
| | E | 1.184,00 | 16.576,00 |

Tablas salariales año 2026

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| I | A | 1.824,55 | 25.543,72 |
| | B | 1.704,36 | 23.861,06 |
| | C | 1.584,19 | 22.178,71 |
| II | A | 1.464,03 | 20.496,37 |
| | B | 1.415,96 | 19.823,40 |
| | C | 1.379,91 | 19.318,79 |

| Grupo | Nivel | Salario base | Total año |
|-------|-------|--------------|-----------|
| III | N | 1.415,96 | 19.823,40 |
| | A | 1.379,91 | 19.318,79 |
| | B | 1.331,83 | 18.645,66 |
| | C | 1.295,79 | 18.141,05 |
| | D | 1.259,73 | 17.636,29 |
| | E | 1.223,68 | 17.131,52 |
| IV | N | 1.259,73 | 17.636,29 |
| | A | 1.223,68 | 17.131,52 |
| | B | 1.184,00 | 16.576,00 |
| | C | 1.184,00 | 16.576,00 |
| | D | 1.184,00 | 16.576,00 |
| | E | 1.184,00 | 16.576,00 |