

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fullcontrol, S.L. (Código: 46100112012012).

PREÁMBULO

Este Convenio está concertado por la representación de la Empresa y los trabajadores afectados de la misma, estando ambas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Extensión y eficacia

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio de Trabajo establece las normas básicas en las Relaciones laborales entre Full Control, S.L. y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad y que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de la firma del mismo. No obstante, los efectos de este Convenio serán del día 1 de Agosto de 2010.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de Agosto de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 4. Denuncia.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global respecto a las que se vinieran rigiendo anteriormente. Cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Artículo 6.

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo en la empresa

Artículo 7. Organización y modificación de las condiciones del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio corresponde a la Dirección de la Empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico económicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 13 de este Convenio.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 8.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo

autorizada por la Legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado a aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o el servicio con el cliente.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares. Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no tengan una duración superior a seis meses en un plazo de doce meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 9.

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere el período de seis meses, dentro de doce meses, con independencia de las contrataciones que pueda llevar a cabo la Empresa como consecuencia de los contratos de duración determinada sujetos al empleo protegido.
- c) El personal que, contratado para obra y/o servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquellos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga restando servicio de carácter permanente no interino en la Empresa.

Artículo 10.

El personal eventual, interino y contratado para servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objetivo del contrato.

Artículo 11. Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo según la categoría profesional:

- Personal Directivo: Seis meses.
- Personal Cualificado: Tres meses.
- Personal Administrativo: Tres meses.
- Personal Mandos Intermedios: Tres meses.
- Personal Operativo: Dos meses.
- Personal Oficinas varios: Un mes.

El período de prueba pactado, quedará en suspenso por un período máximo de dos meses en caso de enfermedad común o accidente no laboral, y de tres meses en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Clasificación Profesional

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos, Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

a) Grupos Profesionales:

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en los siguientes grupos profesionales:

I - Personal Administrativo

II- Personal Mandos Intermedios

III- Personal Operativo

SECCIÓN 3.ª DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

Artículo 13. Clasificación Profesional

I- Personal Administrativo

- Auxiliar Administrativo. Es el empleado mayor de 18 años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

II- Mandos Intermedios

- Supervisor Servicios. Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. La empresa se compromete a promover el nombramiento de trabajadores en esta categoría siempre que la dimensión de las plantillas de las diferentes delegaciones lo justifiquen y las necesidades de servicio lo aconsejen.

III- Personal operativo.

- Auxiliar de Servicios.-

Es el trabajador mayor de dieciocho años que desempeña, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la Empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles, entre otras las siguientes:

1. Las de Información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares.
2. En general, la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmueble, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
3. El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.
4. Tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privado, en cualquier clase de edificios o inmuebles.

- Conductor/a.-

Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

- Azafata/o.-

Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las

solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

- Cajero/Aparcador.-

Es el trabajador, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado, y con medios de protección autorizados, tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general, excepto aquéllas que reglamentariamente correspondan al personal de Seguridad relacionado por la Ley 23/1992. Sus funciones son:

- Efectuar cobros, tanto de horas como de abonos, de los Clientes del aparcamiento, efectuando los correspondientes arqueos de caja, en cada relevo, así como cobros y pagos autorizados expresamente por el Cliente.
- Controlar y dirigir el tráfico dentro del aparcamiento, moviendo vehículos de usuarios, en caso de necesidad.
- Interesarse, de forma continua, por el estado de conservación y funcionamiento de las distintas instalaciones y/o servicios del inmueble, especialmente las de agua, electricidad, depósitos de combustibles, alumbrado, climatización, incendios, etc., realizando a tales efectos las tareas de mantenimiento precisas.
- Prestar sus servicios realizando continuas y detalladas rondas, observando el estado y funcionamiento de las mencionadas instalaciones e informando al Cliente por escrito diariamente de las anomalías observadas.
- Custodiar con la diligencia debida las llaves y demás equipos auxiliares que le pudieran ser entregados al Cliente.
- Colaborar en tareas de extinción de incendios, prestación de primeros auxilios, evacuación por emergencias, etc., en aquellos casos que fuese necesario.

- Operador/a.-

Es aquel trabajador mayor de dieciocho años, que desempeña las funciones de recepción de llamadas telefónicas, información a clientes sobre contratación de servicios a terceros, así como otros trabajos administrativos complementarios.

- Asistente social.-

Es el trabajador mayor de edad, que realiza con formación suficiente, trabajos de orientación a sus clientes o pacientes en lo que concierne a problemas de índole social con objeto de que éstos puedan hallar y utilizar los recursos y medios necesarios para superar sus dificultades y lograr determinados objetivos, en cualquier tipo de minusvalía o dependencia, para sus labores y quehaceres básicos y cotidianos en domicilio particular o de terceros

- Lector de contadores.-

Es el trabajador que con formación suficiente, realiza las labores de lectura y toma de datos de los contadores de cuya supervisión esté encargado.

- Bombero.-

Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con formación suficiente y los medios técnicos necesarios, ya sean químicos o mecánicos, incluidos medios de locomoción, realizan tareas de

control, prevención y extinción de incendios, incluyendo entre sus tareas, cuando se lo encomienden, la participación en la evacuación de personas.

CAPÍTULO V

Artículo 14. Lugar de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderán por localidad tanto el municipio de que se trate, como las macro-concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de la Empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la Empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como Municipio o Localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 15. Destacamentos.

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo el personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar, a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reune la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la Empresa.

Artículo 16. Desplazamientos.

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su Municipio o Localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en

medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, si así ha sido autorizado por escrito por la empresa, se abonarán los kilómetros realizados al importe que fije el Gobierno, como mínimo exento cada año en los Presupuestos Generales del Estado o normas complementarias o de desarrollo, y ello para todos y cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, y sin que en ningún caso pueda superarlo.

Artículo 17. Importe de las dietas.

El importe de las dietas será desde el 1 de Agosto de 2010 de:

Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad. 30 €

Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. 40 €

Los anteriores importes se mantendrán sin variación en todos y cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo.

Artículo 18. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Las previstas en el Art. 40 del E.T. previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma. Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio, las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

SECCIÓN IV. LA JORNADA DE TRABAJO, FESTIVOS Y VACACIONES.

CAPÍTULO VI

Artículo 19. Jornada del trabajo.

La jornada de trabajo para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, será de 1793 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 163 horas por mes para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Así mismo, si un trabajador no pudiera realizar su jornada mensual, deberá compensar su defecto en los meses siguientes, y ello hasta alcanzar el cómputo anual, salvo en los centros de trabajo que, con carácter habitual, no se llegue al cómputo mensual, en cuyo caso será compensada a lo largo de todo el año.

Entre la jornada terminada y la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos entre ellos (incluidos los que coincidan en festivos y/o fines de semana), previa comunicación y aprobación de la empresa, con una antelación de veinticuatro horas.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el art. 19 de este Convenio Colectivo.

Artículo 21. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa que lleve un año al servicio de la misma. El importe de las vacaciones será por el total de la tabla salarial del Anexo I y por los mismos conceptos.
2. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará por la empresa.
3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

Artículo 22. Licencias.

Todos los trabajadores, avisando con la posible antelación, y justificando posteriormente sus

motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de nacimiento de hijos.
- c) 2 días por enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de pariente, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 2 días por fallecimiento de cónyuges, hijos y padres.
- e) 2 días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.
- f) Cuando en los supuestos c, d y e el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo se podrá ampliar hasta cuatro días.
- g) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones pudiendo la mujer, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Asimismo, por voluntad de la trabajadora, esta media hora podrá ser acumulada y sustituirla por un periodo de días equivalente al final del periodo maternal.

Artículo 23. Excedencias.

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, el trabajador conservará la reserva de puesto de trabajo.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

b) Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.

Deberá solicitarla a la Dirección de la Empresa, con un plazo de preaviso de un mes. El reingreso, cuando se solicite, lo deberá formular en el mismo plazo y estará condicionado a que haya vacante en su categoría o similar. De no hacerlo causará baja definitiva a todos los efectos. Este tipo de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, que podrá solicitarse en dos ocasiones, bien por el período restante o por uno inferior al máximo, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días naturales de antelación al primer vencimiento.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, se estará a lo dispuesto en el Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, pero con reserva de puesto de trabajo y con derecho al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo. Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma. Para acceder a este tipo de excedencia, los cargos sindicales deberán ser de ámbito provincial o superior.

Artículo 24. Causas de extinción del contrato de trabajo.

El cese de los trabajadores en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida del salario correspondiente a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja. En el caso de que el trabajador no devuelva a la empresa en el momento de la baja documentación, prendas de trabajo u otros objetos propiedad de la misma, quedará condicionado el pago de la liquidación a la entrega de los mismos.

CAPÍTULO VII

Artículo 25. Faltas de personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán según índoles y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

Artículo 26. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado que en todo caso se calificará de falta grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

Artículo 27. Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- b) De una a tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el período de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Falta al respeto y consideración al público.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 28. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de un año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfecto en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa de forma internacional.
- d) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- e) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- f) La embriaguez fuera de los actos de servicio vistiendo uniforme de la Empresa.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
- i) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Dormirse estando de servicio.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses de la primera.
- m) El abandono sin causa justificada del trabajo.
- n) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.
- o) Tres o más faltas de asistencia de trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
- p) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.

Artículo 29. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a cincuenta días.

- Despido.

Prescripción de las faltas y sanciones: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en la que la empresa tenga conocimiento de los hechos.

El cumplimiento de la sanción impuesta se llevará a efecto dentro de los dos meses siguientes a la fecha de comunicación de la misma.

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de la sección sindical de la representación a la que el trabajador pertenezca.

CAPÍTULO VIII

Artículo 30. Uniformidad.

La Empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes, a fin de que estos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el Servicio.

CAPÍTULO IX

Retribuciones

Artículo 31.

Las nóminas serán satisfechas por meses vencidos y entre el día 1 y el 5 del mes siguiente.

Artículo 32. Estructura salarial.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, será la siguiente:

- a) Salario Base.
- b) Complementos de Puesto de Trabajo:
 - b.1) De vencimiento superior al mes: gratificación de Julio y gratificación de Navidad.
 - b.2) Indemnizaciones o suplidos: plus de transporte y vestuario.
 - b.3) Por calidad y cantidad de trabajo: incentivos, plus de actividad, comisiones y horas extras.

Artículo 33. Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio, y

que como tal sueldo base, se detalla en el Anexo Salarial de este Convenio.

Artículo 34. Complementos de puesto de trabajo.

- a) Plus de Responsable de Equipo/Coordinador: Se abonará al trabajador que, además de realizar tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidencias se produzcan a su superior. El personal que ejerce estas funciones, percibirá un plus por tal concepto de un 10% de sueldo base que para su categoría establezca el Convenio, en tanto las tenga asignadas y las realice, sin que en ningún caso pueda considerarse un plus consolidable.
- b) Plus de actividad: Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 35. Complementos de vencimiento superior al mes.

1. Gratificación de Julio y Navidad: El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias en Julio y en Diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de salario base.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

El devengo de las pagas extras será anual, y podrán prorratearse mensualmente previo pacto al respecto entre empresa y trabajador.

Artículo 36. Complementos de indemnización o suplidos.

- a) Plus de distancia y transporte: Se establece como compensación a gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso de aquél. Su cuantía, en cómputo anual, y redistribuida en once pagas, se establece en la columna correspondiente del anexo salarial.
- b) Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización. Su cuantía, en cómputo anual, y redistribuida en doce pagas, se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Con independencia de la obligatoriedad de estos pluses, nunca tendrán la consideración de salario a ningún efecto, no incluyéndose en la base de cotización a la Seguridad Social, por tratarse de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, coincidente con el artículo 109.2.a) y c) de la Ley General de la Seguridad Social y

demás disposiciones de aplicación.

Artículo 37.

Complementos por cantidad y/o calidad del trabajo.

Los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Artículo 38. Cuantía de las retribuciones.

Las retribuciones aplicables desde el 1 de Agosto de 2010, serán las establecidas en el anexo salarial.

Artículo 39. Uniformidad.

Las Empresas facilitarán cada año al personal operativo las siguientes prendas de uniforme:

- dos camisas de verano
- dos camisas de invierno
- dos jerséis
- dos pantalones de invierno
- dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.

Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas.

Los trabajadores estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma. Caso de no realizar la entrega, el coste del uniforme será descontado en la liquidación correspondiente.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si

por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

Disposición adicional tercera.

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

ANEXO I
TABLAS SALARIALES DE LA EMPRESA FULL CONTROL, S.L.
AÑO 2010

Categorías	S. Base	Plus Transporte	Plus Vestuario	Plus Actividad	Total
I. Personal administrativo:					
- Auxiliar Administrativo.	727,06	20,00 €	52,94		800,00
II. Personal mandos intermedios:					
- Supervisor Servicios.	933,09	20,00	52,94		1.006,03
III. Personal operativo:					
- Auxiliar de Servicios.	635,00	20,00	24,00		679,00
- Conductor/Repartidor.	635,00	20,00	24,00		679,00
- Azafata/o.	635,00	20,00	24,00		679,00
- Cajero/Aparcador.	635,00	20,00	24,00		679,00
- Operador/a.	635,00	20,00	24,00		679,00
- Asistente social.	635,00	20,00	24,00		679,00
- Lector de contadores.	635,00	20,00	24,00		679,00
- Bombero	663,44	20,00	24,00	76,63	840,07

TABLAS SALARIALES DE LA EMPRESA FULLCONTROL, S.L.
AÑO 2011

Categorías	Salario Base	Plus Transporte	Plus Vestuario	Plus Actividad	Total
I. Personal administrativo:					
Auxiliar Administrativo	737,96	20,3	53,73		811,99
Oficial Administrativo	909,44	20,3	53,73		983,47

II. Personal Mandos intermedios:					
Supervisor Servicios	947,9	20,3	53,73		1021,93
III. Personal operativo:					
Auxiliar de Servicios	644,52	20,3	24,36		689,18
Conductor /Repartidor	644,52	20,3	24,36		689,18
Azafata	644,52	20,3	24,36		689,18
Cajero/Aparcador	644,52	20,3	24,36		689,18
Operador/a	644,52	20,3	24,36		689,18
Asistente social	644,52	20,3	24,36		689,18
Lector de contadores	644,52	20,3	24,36		689,18
Bombero	673,39	20,3	24,36	77,78	795,83

ADENDA AL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2010-2012 DE LA EMPRESA FULLCONTROL, S.L.

La Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa FULLCONTROL, S.L. formada de un lado, por los miembros del comité de empresa y de otro, por los representantes de la empresa FULLCONTROL, S.L.

ACUERDAN:

1.- La modificación del artículo 4 del Convenio Colectivo de la empresa Fullcontrol con Título Denuncia, quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 4. Denuncia.

1. Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.
2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro a la Dirección General de Trabajo.
3. La negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.
4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior.

2.- La inclusión en el Convenio de los artículos que se detallan a continuación:

Artículo 40. Comisión Paritaria

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, y con las funciones

que se especifican en el artículo siguiente.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio.
3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Artículo 41. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
 - a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
 - d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
 - e. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.
2. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.
3. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Artículo 42. Inaplicación de tablas salariales.

Teniendo en cuenta las modificaciones de la Ley 35/2007 sobre los artículos 82.3 y 85.3 c), así como del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, se realizará de acuerdo con los siguientes términos:

- A) Inaplicación de las tablas salariales. Con relación a la inaplicación de las tablas salariales se estará a lo dispuesto en el artículo 82 del R.D. Legislativo 1/1995 de fecha 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- B) Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo. En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores a que se refiere este Convenio Colectivo, en relación con el Art. 41.1 del Estatuto de los

Trabajadores, letras b), c), d) y f), lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran para que la adopción de las mismas contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectiva de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Se abrirá un período de consultas no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo, el resultado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido en mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo esta recabar la documentación complementaria que estime oportuna, y una vez recibida ésta, se pronunciará en un plazo no superior a veinte días naturales debiendo tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurran las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes se comprometen a acudir a los mecanismos de solución extrajudiciales legalmente establecidos, incluyendo el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En Valencia, a 3 de mayo de 2012.