

RESOLUCIÓ de 17 d'abril de 2025 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fluor Plant Engineering S.A.U, per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 43100342012015).

Fets

Únic. En data 2 d'abril de 2025, el senyor Javier Lopez Noriega, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fluor Plant Engineering S.A.U., subscrit per les parts negociadores en data 13 de març de 2025.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fluor Plant Engineering S.A.U., per als anys 2025-2027, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Pilar Alier Cortes

La cap del Servei de Secretaria Administrativa, en virtut de l'article 30.5 del Decret 56/2024, d'12 de març, de reestructuració del Departament d'empresa i Treball a Tarragona.

Tarragona, 17 d'abril de 2025

Transcripción del texto literal signado por las partes

Convenio colectivo de la empresa Fluor Plant Engineering S.A.U., de Tarragona, para los años 2025-2027

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre FLUOR PLANT ENGINEERING S.A.U., de una parte y por otra, el Comité de empresa de la Provincia de Tarragona por CCOO pertenecientes a la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña.

Artículo 2. Ámbito aplicación

El presente Convenio colectivo de empresa (en adelante Convenio) regulará las relaciones laborales de todo el personal de FLUOR PLANT ENGINEERING SAU en la Provincia de Tarragona cuya actividad empresarial es de estudios técnicos, delineación, servicios de asistencia técnica, proyectos de ingeniería en general y de cualquier otro orden similar.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio, será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Tarragona, tanto a los existentes actualmente como a los que en un futuro se pudieran establecer.

Artículo 4. Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras pertenecientes a la empresa, excepto al personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vigencia, prórroga y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el boletín oficial correspondiente. Su período de vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2027.

Este Convenio se entiende prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si no se produce la oportuna denuncia en tiempo y forma con un término de preaviso de un mes respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobará la totalidad de su contenido que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. Respeto de las mejoras adquiridas

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 8. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación

1. Quedará encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a una Comisión Paritaria que se constituirá en el plazo de 20 días a contar desde la fecha de aprobación y firma del presente Convenio. La comisión paritaria estará compuesta por 2 representantes de la organización sindical firmante del Convenio colectivo y 2 representantes de la organización empresarial.

2. El domicilio de la comisión paritaria se fija en el domicilio social de la empresa: Puerto Tarraco, Muelle de Levante, edificio B6 2º derecha, CP 43004 Tarragona.

3. Tanto el Convenio colectivo Nacional de empresas de Ingeniería y Oficinas Estudios Técnicos vigente y al Estatuto de los Trabajadores registrarán el resto de información y funcionamiento de esta comisión paritaria.

Artículo 9. Período de prueba de ingreso

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para las demás personas trabajadoras, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de

plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador/a durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 10. Provisión de vacantes

Se cubrirán libremente por la dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas:

- a. Por titulados/as, tanto en el campo técnico como administrativo.
- b. Por otra categoría dentro de los grupos profesionales establecidos, en puestos de confianza, directivos o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

En cualquier caso, se seguirán observando las normas que existieran con anterioridad en cada empresa.

Artículo 11. Promoción y ascensos

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, antigüedad y méritos del trabajador/a, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Será suficiente para el ascenso o promoción de las personas trabajadoras la capacidad de las mismas, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo, y la dirección de la empresa valorará, a estos efectos, la asistencia, con aprovechamiento, a cursos de formación que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

3. Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de las empresas para que puedan ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

4. Los auxiliares administrativos/as y los calcadores/as con cuatro años de antigüedad en su categoría, ascenderán respectivamente a la categoría inmediata superior, cuando se produzcan vacantes en estas categorías, sin precisar someterse a ninguna clase de prueba.

Artículo 12. Formación

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a

su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en acuerdo colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

2. En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3. Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4. Todo el personal tendrá acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

5. Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de empresa o Delegados de personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho Comité de empresa o Delegados de personal. La misión de ese comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de los trabajadores/as a los cambios tecnológicos.

6. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un Comité de formación, que participará en la elaboración del plan anual que realice la dirección de la empresa con dichos fondos para la formación del personal. A estos efectos, la Dirección pondrá a disposición del comité de formación el plan anual de formación, con al menos quince días de antelación a la presentación de dicho plan en la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. El citado comité recibirá la misma información que la dirección de la empresa esté obligada a facilitar a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. El referido comité estará formado paritariamente por dos representantes designados por la dirección de la empresa y otros dos nombrados, de entre sus miembros, por el Comité de empresa o delegados de personal.

Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por Fundación Tripartita para la formación en el empleo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas legales que lo desarrollen.

La empresa manejará los fondos de la Fundación Tripartita de acuerdo al Plan de Formación que anualmente se establecerá.

Artículo 13. Dirección y control de la actividad laboral

1. La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresariado o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el personal debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores discapacitados, así como el deber de información y consulta establecido en el artículo 64 del ET.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 14. Clasificación profesional

1. La clasificación profesional se establece mediante la asignación del personal, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral, a alguno de los grupos profesionales siguientes:

- I. Titulados/as.
- II. Personal administrativo.
- III. Técnicos/as y especialistas de oficina.
- IV. Servicios varios generales.

Los grupos profesionales anteriormente enumerados se definen a continuación. Igualmente, dentro de cada grupo profesional se describen las distintas aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a) que se agrupan en los niveles salariales establecidos en la tabla salarial del presente Convenio.

Grupo I. Titulados

Personal titulado: Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial de ingeniero, arquitecto, licenciado o doctor (antes, de Grado Superior), ingeniero técnico, arquitecto técnico, aparejador y diplomado (antes, de Grado Medio), que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Con objeto de fomentar y facilitar el contrato de relevo, también se incluyen en este grupo los profesionales que, sin contar con las titulaciones universitarias antes citadas, tienen conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y reconocida por ésta.

Grupo II. Personal administrativo

Se integran en este grupo el personal que tiene a su cargo las funciones propias de administración y gestión de las empresas en sus diversas áreas.

Jefes/as superiores: Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Jefe/a de primera: Es el empleado/a capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si los hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

Los actuales cajeros con firma, se mantendrán como puesto a extinguir con igual asimilación a jefes de primera.

Jefe/a de segunda: Es el personal, provisto o no de poderes, que, a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, si los hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

Quedan adscritos a este nivel los traductores/as e intérpretes jurados de más de un idioma y los actuales cajeros sin firma reconocida en entidades bancarias o de crédito, se mantendrán como puesto a extinguir con igual asimilación a jefes de segunda.

Oficial de primera: Es aquel personal que actúa a las órdenes de un jefe, si los hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a este nivel: Intérpretes jurados de un idioma, operadores de máquinas contables, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 130 palabras por

minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina, así como las/os Telefonistas-Recepcionistas capacitados para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Oficial de segunda: Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe u oficial de primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a este nivel los/as telefonista-recepcionista y traductores e intérpretes no jurados.

Auxiliar: Es el personal mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritas a este nivel las/os telefonistas.

Aspirante: Se entenderá por aspirante al empleado/a menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

Grupo III. Técnicos y especialistas de oficina

Se integran en este grupo quienes cuenten con las titulaciones de formación profesional, o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias de los Departamentos de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- Cadenas de operaciones a seguir.
- Diseño de documentos base.
- Documentos a obtener.
- Diseño de los mismos.
- Ficheros a tratar: Su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones.
- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
- Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.
- Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Técnico/a de cálculo o diseño: Es el personal que, sin precisar de titulación, coadyuva con responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la Sección o Departamento en que trabaja, al desarrollo de funciones específicas de los técnicos titulados.

Programador de ordenador: Es el personal que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza, así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas más detallados de tratamiento. Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

Programador/a máquinas auxiliares: Planifica la realización de máquinas básicas, contribuyendo a la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisos para la programación de las citadas máquinas auxiliares.

Delineante proyectista: Es el personal que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

Técnico/a de primera: Es el personal que actúa a las órdenes de un superior, y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos técnicos que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

Delineante: Es el técnico/a que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Operador/a de ordenador: Es el personal que realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de «hardware» como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

Dibujante: Es el personal que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un delineante-proyectista.

Técnico/a de segunda: Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinada, realiza trabajos técnicos secundarios propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

Calcedor/a: Es el que calca dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis sencillos y efectúa otras labores análogas.

Perforista y grabador/a: Es el personal que realiza el perfecto manejo de las máquinas perforadoras y grabadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas, formatos, tipos de validación, etc., y debiendo consultar las tablas, listados o documentos necesarios para desarrollar su trabajo.

Auxiliar Técnico: Es el personal que se dedica a operaciones técnicas sencillas y auxiliares, propias del Departamento de la empresa en que se desarrolle sus funciones, y a las órdenes de un superior.

Grupo IV. Servicios varios generales

Se integran en este grupo el personal subalterno de la empresa, que realiza funciones de guarda, vigilancia, control, limpieza de locales y recados en el interior y exterior de la empresa, así como el personal de oficios varios con funciones necesarias para desarrollar las actividades propias de los Departamentos de las empresas obligadas por el ámbito funcional de este Convenio.

Conserje: Es el personal que, con un mínimo de tres personas a sus órdenes, tiene a su cargo la vigilancia y responsabilidad de los servicios subalternos, ordenanzas, botones y de limpieza. Tiene como misión específica vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Ordenanza: Tendrá este nivel el personal subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

Botones: Es el personal subalterno menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Personal de limpieza: Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Oficial de primera; Oficial de segunda; ayudante; peón; de oficios varios: incluye al personal, como mecánicos/as, carpinteros/as, electricistas, etcétera, que realizan los trabajos propios de un oficio de cualquiera de los niveles señalados.

Los conductores/as de automóviles serán considerados oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán, como mínimo, oficiales de segunda.

Quedan asimilados a este nivel de ayudantes los siguientes profesionales:

Operador de reproductora de planos: Es el encargado de la obtención de copias de un original impreso en vegetal u otro papel, graduando la velocidad con el fin de que las copias tengan la máxima nitidez.

Operador de fotocopidora: Está encargado de la obtención de copias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza total de la máquina y la puesta a punto para su buen funcionamiento.

Cualquiera de los puestos de trabajo que se recogen en el presente artículo, podrán ser desempeñadas por personal masculino o femenino indistintamente.

La relación de puestos de trabajo incluida en la tabla salarial del presente Convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener cubiertas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la empresa no lo requiere.

Artículo 15. Contratos formativos y temporales

Los contratos de trabajo formativos y temporales se regirán por lo establecido en Estatuto de los Trabajadores, resultando igualmente aplicables las especificidades reguladas en cada momento por el Convenio colectivo Sectorial Estatal.

Artículo 16. Contrato de relevo y jubilación parcial

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legalmente exigibles tendrán derecho a solicitar de la empresa, con tres meses de antelación, la concertación de un contrato de relevo que les permita situarse en jubilación parcial, a excepción de la edad que se fijará según los periodos cotizados en el momento del hecho causante, en base al escalado establecido en el art. 215 del Texto Refundido de la LGSS.

De común acuerdo, empresa y trabajador/a podrán establecer que la totalidad de las horas anuales se concreten en periodos determinados.

Artículo 17. Cese voluntario y terminación de los contratos

En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la dirección de la misma con un mínimo de 15 días naturales de antelación.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la dirección de la empresa deberá comunicar al trabajador/a con contrato temporal superior a seis meses, el preaviso de cese con, al menos 15 días de antelación, su intención de rescisión, finalización o no renovación del contrato que hasta el momento le liga a la empresa.

Artículo 18. Excedencias

En materia de excedencias regirá lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Movilidad funcional

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

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva en cada empresa se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

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

3. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las

reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio colectivo.

Artículo 20. Prevención de riesgos laborales, comisión de seguridad y salud en el trabajo. delegados de prevención

1. Las partes firmantes del presente Convenio, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector, aunque éste no sea de especial riesgo, y por ello, llaman muy especialmente la atención de los destinatarios de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las de cumplimiento por parte de su personal de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y cuando no existan representantes legales del personal, los trabajadores/as podrán elegir directamente, por mayoría simple, quien o quienes habrán de desempeñar el cometido de delegado de prevención, procurando siempre que tenga una adecuada formación en la materia, y hasta tanto exista representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 21. Jornada laboral y distribución del tiempo de trabajo

1. Jornada ordinaria anual

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil setecientos sesenta y cuatro (1.764) horas.

No obstante, en caso de que el Convenio colectivo estatal establezca una jornada inferior dicha jornada pasará a resultar directamente aplicable. Asimismo, en caso de producirse una modificación legal que sea directamente aplicable y determine la necesidad de aplicar una jornada laboral inferior se procederá a dicha aplicación.

Cuando de las 14 festividades que anualmente comprende el calendario oficial, según el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al menos tres de ellas coincidan en sábado o domingo sin ser trasladadas a otro día de la semana, la jornada máxima de trabajo efectivo citada en el párrafo anterior se reducirá para ese año en 8 horas.

2. Condiciones horarias generales y flexibilidad ordinaria semanal.

El horario de trabajo del personal que presta servicios en las Oficinas de FPE será el siguiente:

a) Entrada flexible entre las 7:00 y las 9:30 de la mañana

b) Se establece como franja de presencialidad requerida en el trabajo entre las 9:30 y las 15:00.

c) Se realizará una jornada semanal de 40 horas durante todo el año, con un mínimo de 8 horas diarias y un máximo de 9 horas de lunes a jueves que permitiría reducir a un mínimo de 4 horas laborables los viernes. De cara a mantener la presencialidad máxima de todo el personal, se establece como hora mínima de salida los viernes a las 13:00 horas.

d) Esta flexibilidad de lunes a jueves más viernes reducidos es aplicable únicamente a semanas completas no pudiendo utilizarse las horas acumuladas a semanas diferentes.

El horario establecido en cada centro de trabajo de los diferentes clientes será de obligado cumplimiento y considerado a todos los efectos como jornada normal.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral, que será considerado el "calendario marco" sin perjuicio de los horarios implantados por cada cliente y que serán de obligado cumplimiento, fijando como fecha límite para su recepción el 1 de marzo siempre y cuando la información facilitada por el cliente esté disponible en tiempo. Para el horario

en oficina se atenderá siempre las fechas de publicación de las festividades en el BOE y BOPT.

Cualquier cambio sobre el calendario anual fijado por la empresa deberá de ser notificado a los trabajadores con una antelación mínima de tres (3) meses.

3. Distribución flexible de la jornada.

Pueden existir en el desarrollo de la actividad picos puntuales de trabajo que puedan ser objeto de regularización mediante una distribución flexible e irregular de la jornada laboral y sin ser necesario acudir a la realización de horas extraordinarias.

Para cumplir tales objetivos se acuerda hacer uso de la herramienta Flextime (taken y Deferral).

Esta herramienta será de aplicación voluntaria por parte del trabajador/a y contará con el siguiente sistema de funcionamiento:

a) Hasta un total de 80 horas anuales y con un límite de 8 horas semanales (entre lunes y viernes) cualquier empleado/a al que se le requiera extender su jornada laboral semanal hará uso de esta herramienta acumulando las horas flexibles (Deferral) para disfrutarlas como descanso (taken) más adelante.

b) La distribución irregular de la jornada indicada en el Artículo 22 bis del Convenio estatal no forma parte de este sistema de distribución flexible, que no tiene por objeto regular la forma de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año sino la de permitir su distribución flexible en los casos de superación de la jornada semanal ordinaria de cada persona trabajadora.

c) El empleado/a conjuntamente con su supervisor/es acordarán la utilización de este sistema por adelantado con el conveniente Flextime Request.

d) En la medida de lo posible no se acumularán saldos excesivos de horas taken, debiendo de consumirse las mismas con preferencia sobre las horas de vacaciones y dentro de los tres meses siguientes a su realización.

e) Es responsabilidad del personal gestionar el saldo de horas existente, de forma que en caso de no ser consumidas las horas acumuladas taken en el plazo descrito se perderá el derecho a su disfrute, salvo acuerdo alcanzado entre la persona afectada y el Departamento de Recursos Humanos que permita ampliar el plazo en un máximo de tres meses adicionales. En ningún caso la falta de consumo del saldo existente en plazo dará lugar a la compensación económica ni a la existencia de jornada extraordinaria.

f) No se podrán consumir horas de vacaciones si la cuenta de horas taken no está a cero.

g) Atendiendo a los puntos anteriores donde se limita el plazo para consumir las horas de taken acumuladas, así como la consideración de que se trata de una herramienta para cubrir picos de trabajo, se contemplará el consumo de parte de estas horas acumuladas por parte del empleado/a cuando se anticipe una situación cercana de idle time, consensuando todas las partes la utilización de parte de esas horas en valles de carga de trabajo.

h) En el caso de trabajadores/as dando soporte a un proyecto o cliente que se rija por un calendario diferente al de la oficina y tengan que trabajar un festivo local por esta incompatibilidad, utilizarán el mecanismo Add to Vac y consumirán la jornada de trabajo acumulada en este festivo local en el primer festivo del calendario por el que se rige el proyecto / cliente. En caso de no tener la opción de disfrutarlo por acabar antes estos trabajos de soporte remoto, las horas acumuladas se añadirán a la cuenta de vacaciones del empleado/a.

i) Una vez superado el límite de 80 horas anuales u 8 horas semanales (previa autorización de sus responsables), el acuerdo que regulará el tratamiento y abono de las horas

adicionales pasará a ser el acuerdo de Horas Extra. Será de aplicación el régimen de horas extraordinarias a partir del momento en que se haya aplicado el sistema de Flexitime durante más de 4 semanas consecutivas o por un número de horas superior a 32 horas en 4 semanas, al dejar de considerarse este requerimiento como un pico de trabajo.

Artículo 22. Vacaciones

Todos los trabajadores/as al servicio de la empresa disfrutarán como mínimo de 184 horas (equivalente a 23 días x 8 horas) laborables/efectivos de vacaciones anuales retribuidas.

El disfrute de vacaciones se realizará en todo caso por jornadas completas, pudiendo fraccionarse las 184 horas de vacaciones en fracciones de una hora completa.

Las horas que por necesidades técnico/organizativas establecidas por la dirección de la empresa no hayan podido disfrutarse en el año que correspondan, previa aprobación por parte de la empresa, se acumularán para cuando sea factible realizarlas, pero siempre antes de fin de junio del año siguiente, sin afectar a los proyectos en curso en cada momento.

A aquel personal que a 31 de diciembre de 2010 vinieran disfrutando de días adicionales de vacaciones en virtud de su antigüedad, podrán seguir disfrutando anualmente de dicho número de días adicionales de vacaciones.

Artículo 23. Permisos retribuidos

El personal, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, además de por los contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio. El empleado/a que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente, en un periodo mínimo de dos años.

b. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c. Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d. Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el inciso anterior. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

e. Un día por traslado de domicilio habitual.

f. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

h. Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

i. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

j. Dieciséis horas anuales para las visitas de médico de cabecera, especialistas u hospitales de los trabajadores/as o de sus familiares hasta primer grado, siempre y cuando se presente documento justificativo oficial. Figurando en este documento, además de firma y sello del centro de asistencia médica, la hora de finalización de la citada asistencia. Debiendo el trabajador/a seguidamente, reincorporarse a su puesto de trabajo.

k. Ocho horas anuales para el reposo del personal ante una alteración de salud que impide la prestación regular de servicios (sickness). La persona trabajadora deberá avisar a la empresa tan pronto sea posible de la utilización del permiso.

l. Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista. Dicha acreditación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial de manifestaciones.

m. En sustitución del permiso previsto en el art.37.4 ET, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el art.48 ET, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso. En el supuesto de que se extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

n. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Artículo 24. Conciliación de la vida familiar y laboral

En los derechos y deberes de los trabajadores/as con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

Artículo 25. Permisos sin sueldo

El personal que cuente con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

Excepto en los casos en que se destinen a la formación, de acuerdo con lo pactado en el artículo 12.1 del presente Convenio, se podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:

Plantilla entre 1 y 20 personas: Un trabajador.

Plantilla entre 21 y 50 personas: Dos trabajadores.

Plantilla entre 51 y 100 personas: Tres trabajadores.

Plantilla de más de 100 personas: Más del 3% del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Artículo 26. Faltas y sanciones

1. Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

a. Se considerarán faltas leves:

Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

b. Son faltas graves:

Faltar dos días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

c. Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador/a, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro

días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores/as, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La simulación comprobada de enfermedad;

Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa;

Haber recaído sobre el/la trabajador/a sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor;

la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros;

la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo;

dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma;

los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad;

la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a. Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b. Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

c. Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo y nivel profesional y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones al personal que ostente cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a. Se iniciará con una orden escrita del jefe de la empresa, con la designación del instructor/a y del secretario/a. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy

grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de las personas trabajadoras.

b. La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c. La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores/as las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Solución de conflictos colectivos

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este Convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La comisión paritaria del Convenio se encargará de la adaptación que pudieran requerir los procedimientos para la solución efectiva de las discrepancias a los que hace referencia los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que pudieran establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. En defecto de estos pactos o de la adaptación que de ellos pudiera realizarse, se establece como procedimiento para solucionar de manera efectiva las discrepancias la sumisión a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 28. Acoso en el trabajo y violencia de género

En materia de acoso laboral y violencia de género resultarán de aplicación los procedimientos internos existentes en la empresa, así como a la legislación española vigente en el momento.

Artículo 29. Antigüedad

Se percibirán en concepto de antigüedad cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del Convenio del sector, tres trienios siguientes del diez por ciento cada uno y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario.

Las cantidades que, a fecha 31 de diciembre de 2010, perciban los/as trabajadores/as en concepto de complemento de antigüedad serán consideradas a todos los efectos no compensables ni absorbibles. En cambio, las nuevas cantidades devengadas en concepto de antigüedad desde la entrada en vigor del Acuerdo 2011 - 2013 y siguientes serán compensables y absorbibles con aquellas cantidades que perciban los trabajadores por encima de las previstas en las tablas salariales del Convenio del sector.

Artículo 30. Prestaciones por enfermedad común, profesional y accidente de trabajo

Como complemento a las prestaciones legalmente establecidas, el personal de la empresa percibirá la totalidad de su salario real en caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, profesional o accidente de trabajo desde el primer día (inclusive) de la correspondiente baja médica, completando la empresa las prestaciones de la Seguridad Social y/o Mutualidad Laboral hasta el 100 por 100 del salario real durante un plazo máximo

de doce meses, a partir de la fecha de baja. Igualmente, la empresa complementará la prestación abonada por la Seguridad Social en los casos de prestación por maternidad y paternidad hasta alcanzar el 100% del salario real del trabajador/a.

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras., que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto del personal de la empresa.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, preferentemente en el sistema público, pudiendo optar por llevar a efectos tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

Los empleados/as están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de los tres primeros días, según lo establecido en la ley general de la Seguridad social.

Artículo 31. Seguro complementario de accidentes de trabajo

1. Para cubrir los riesgos de los viajes de servicio, la dirección de la empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, siempre que no tenga en vigor algún otro seguro de más amplia cobertura. El capital asegurado no será nunca inferior a 22.000€, y cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

2. La indemnización convenida en el apartado 1 anterior, tendrá en todo caso la consideración de percepción a cuenta de cualesquiera cantidades que pudieran ser reconocidas al trabajador/a como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por el accidente, siendo, por tanto, deducible de aquellas.

Artículo 32. Reconocimiento médico

La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico con periodicidad anual de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la necesidad de visitas periódicas a las distintas obras si así lo exigiese el cliente, en caso contrario serán bianuales. En todos los casos el reconocimiento médico será el adecuado al puesto de trabajo de que se trate a juicio de la Mutua Patronal para lo que el Comité de Seguridad y Salud Laboral le facilitará los puestos de trabajo del personal. Serán de cargo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y tiempo empleado en la revisión médica.

Artículo 33. Salud laboral

En materia de protección de la salud y prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y demás normativa existente sobre la materia.

Artículo 34. Retribuciones

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos por el presente Convenio, tienen carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o por contratos individuales de trabajo.

Artículo 35. Revisión salarial

Resultará de aplicación la política corporativa de Recursos Humanos HR-200 vigente en cada momento. Así mismo se tendrá en cuenta el sistema de revisión salarial establecido en el Convenio colectivo de empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos vigente.

Artículo 36. Pago mensual

Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

Artículo 37. Tablas de niveles salariales

Los salarios mínimos serán en todo momento los que establezcan el Convenio colectivo de empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos vigente.

Las tablas salariales vigentes en estos momentos del referido Convenio sectorial son las que se indican a continuación:

Nivel salarial	mes x 14	anual	Plus Convenio	Total anual
1	1.869,33	26.170,62	2.493,50	28.664,12
2	1.409,34	19.730,76	2.493,50	22.224,26
3	1.358,99	19.025,86	2.493,50	21.519,36
4	1.245,94	17.443,16	2.493,50	19.936,66
5	1.113,26	15.585,64	2.493,50	18.079,14
6	959,14	13.427,96	2.493,50	15.921,46
7	926,96	12.977,44	2.493,50	15.470,94
8	926,21	12.966,94	2.493,50	15.460,44

Artículo 38.
Igualdad salarial
Expresamente se reconoce la igualdad entre el hombre y la mujer en igualdad de trabajo, debiendo

percibir igual salario de Convenio.

Se declara como principio general del Convenio respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, sin diferenciación de condición, derechos y deberes por razón de sexo. El Convenio se debe interpretar al amparo de lo que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Todas las referencias incluidas en el texto del Convenio a trabajadores o empleados deben entenderse que están hechos a trabajadores/as y empleados/as.

Artículo 39. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y punto 3 de este artículo.

2. No obstante, los importes de las dos pagas extraordinarias podrán prorratearse por la empresa entre las doce pagas mensuales, previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras.

3. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. El tiempo trabajado se computará en días, sin que proceda, ni por defecto, ni por exceso, el redondeo en meses completos.

Artículo 40. Trabajo nocturno

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se retribuirá con un 100% más de los salarios fijados en el artículo 37 del presente Convenio, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno, como vigilantes, serenos, etcétera.

Artículo 41. Paradas

1. Definición de trabajos de parada

Aquellos trabajos que se realizan durante una parada de planta, técnica o planificada. La característica principal de estos trabajos son horarios de duración especial, habitualmente en turnos de 12 horas de lunes a domingo. La duración de éstos puede ser variable. Se considerarán también dentro de este acuerdo, los trabajos para la preparación de parada si requiriese la realización de horarios diferentes a los pactados según calendario anual.

2. Colectivo de aplicación

El departamento principalmente afectado por estos trabajos es el departamento de construcción, básicamente el personal de supervisión de montaje. Así como el personal asignado de manera puntual para determinados refuerzos para la realización de trabajos dentro de la parada de planta, por ejemplo, personal técnico, a los que se le aplicarán las mismas condiciones descritas en el presente acuerdo.

3. Procedimiento de información

Para la realización de este tipo de trabajos debe ser previamente notificado por la empresa al trabajador/a y comunicado a la RLT con una antelación mínima de 15 días siempre que las circunstancias lo permitan. En caso de paradas planificadas debe ser notificado con una antelación mínima de 2 meses.

4. Horarios

Durante el periodo en que se produzca una parada el personal que intervenga en ella verá alterado su horario ordinario de trabajo, que pasará a ser durante dichos periodos el necesario para poder atender los servicios requeridos por la empresa cliente durante la ejecución de la parada.

5. Descansos

Se cumplirá con los descansos mínimos y la duración de las jornadas máximas de trabajo según legislación vigente.

6. Plus nocturnidad

En los trabajos efectuados durante la parada será de aplicación el plus de nocturnidad en los términos establecidos en el artículo 40 del presente Convenio colectivo.

7. Plus de parada

Por días de trabajos dentro del ámbito de una parada técnica o programada, el trabajador/a recibirá un incentivo de 40€ diarios de lunes a viernes. Por trabajos realizados en sábados, domingos y/o festivos se abonará un incentivo de 70€.

El abono de dicha compensación económica incluye la compensación por la alteración en el horario habitual de trabajo del personal.

Durante la parada no se abonarán compensaciones por manutención. Sin embargo, se reconoce que el plus de parada también compensa los inconvenientes que puedan producirse en la gestión de las comidas por parte del personal ante los horarios a realizar.

El plus de parada se percibirá por todo el personal que participe en la parada y que, por tanto, tenga necesidad de modificar su horario de trabajo habitual. Se percibirá por cada día de prestación efectiva de servicios durante la parada, incluso en aquellos días en que el personal no tenga necesidad de modificar su horario habitual.

En el caso de personal que solamente quedo adscrito de forma puntual a la parada, solamente percibirá el complemento por los días en que se mantenga la adscripción y no por la totalidad de la parada.

8. Horas extraordinarias y distribución flexible de la jornada

Para las horas extraordinarias realizadas durante la parada será de aplicación la regulación establecida en materia de horas extraordinarias en el artículo 42 del presente Convenio.

Durante los periodos de parada no será de aplicación el acuerdo de distribución flexible de la jornada.

Artículo 42. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo de jornada de trabajo (Art. 21 del Convenio colectivo) y en los casos de superación de los límites establecidos para el uso del sistema de distribución flexible de la jornada.

2. El número de horas extraordinarias no podrán ser superior a ochenta al año. Para todos los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. La prestación de trabajo en horas extraordinarias siempre será voluntaria.

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día, en fracciones mínimas de 1h completa. Se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones según calendario fiscal de la empresa.

5. Los representantes de los trabajadores/as serán informados mensualmente de las horas extras realizadas en la empresa.

6. Será siempre elección del trabajador/a previa notificación a la empresa mediante el documento de aprobación de horas extraordinarias fijar la compensación económica o en tiempo de descanso.

7. Compensaciones económica de las horas extraordinarias:

En el caso de que las horas extraordinarias sean compensadas económicamente recibirán la siguiente remuneración:

a. Horas realizadas de lunes a viernes: se aplicará un factor multiplicador de 1.5 veces el precio hora del empleado/a.

b. Horas realizadas los sábados, domingos y festivos: se aplicará un factor multiplicador de 1.75 veces el precio hora del empleado/a.

Las horas realizadas en horario nocturno recibirán el Plus nocturnidad, según Convenio, art.40.

8. Compensaciones en tiempos de descanso

En el caso de que las horas extraordinarias sean compensadas con descanso lo serán a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Las horas extraordinarias que sean compensadas con descanso deberán ser disfrutadas hasta el 30 de junio del año siguiente.

9. Exclusión del trabajo en parada como hora extraordinaria

El personal en situación de parada se regirá por la regulación relativa a las paradas contenida en el presente Convenio, no resultando horas extraordinarias por el mero hecho de alterar su horario laboral ordinario.

Sí que se regirán por el régimen de horas extraordinarias aquellas horas trabajadas durante la parada que merezcan la consideración de horas extraordinarias por superar la jornada ordinaria establecida.

10. Descansos

El descanso entre jornadas de trabajo no podrá ser inferior a doce horas y el semanal de un día y medio ininterrumpido, acumulable hasta un periodo de catorce días, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 37 del R.D.L. 2/2015, del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 43. Gastos por desplazamiento y plus de distancia

1. Concepto de desplazamiento

Se entiende como desplazamiento cualquier trayecto que se realice con vehículo propio o con uno de los vehículos de alquiler que la empresa pone a disposición de todos los trabajadores/as dentro de la provincia de Tarragona.

Para cualquier desplazamiento fuera de la provincia de Tarragona será de aplicación la normativa interna de Fluor (HR policías).

2. Gastos de desplazamiento

Cualquier desplazamiento realizado con vehículo propio por los empleados/as de Fluor P.E. a los diferentes clientes situados en la provincia de Tarragona, con ida y vuelta realizadas en un mismo día, serán remunerados todos los kilómetros realizados al precio estipulado en el presente Convenio (0,40€).

3. Uso de Vehículo Puesto a disposición por la empresa

En caso de disponibilidad de vehículo puesto a disposición por la empresa no será justificado el uso de vehículo propio y por tanto no procederá el abono de gastos de Kilometraje.

4. Plus distancia en caso de asignación continuada a un centro de trabajo distinto al ubicado en las oficinas centrales de la empresa.

Cuando un empleado/a sea asignado/a a un nuevo emplazamiento la empresa deberá notificarlo en tiempo y forma tanto al propio empleado/a como a la RLT.

En el caso de asignación a un nuevo emplazamiento distinto a las oficinas centrales de la empresa, se aplicará un pago en concepto de plus distancia si el total de kilómetros de los trayectos comprendidos entre ida y vuelta supera los 16 km desde el centro de trabajo situado en Moll de llevant 6, edifici 6 CP:43004 Tarragona, realizando el pago de los kilómetros restantes al precio estipulado por Convenio (0,40€). Cuando el trayecto a realizar no supere los 16Km entre ida y vuelta se aplicará un pago estándar de 10km/día al precio estipulado por Convenio (0,40€).

Artículo 44. Plus de Convenio

Resultará de aplicación la regulación del Plus Convenio que en cada momento establezca el Convenio colectivo Estatal de empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos vigente (actual artículo 38).

Artículo 45. Dimisión del trabajador/a

En caso de dimisión deberá avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, siempre que la empresa acredite la existencia de un daño o perjuicio para la organización del trabajo, se procederá a descontar de la liquidación el importe del salario mensual de un día por cada uno de incumplimiento del preaviso como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Derechos de reunión y de libre sindicación

1. La empresa afectada por el presente Convenio, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

2. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 47. Comité de empresa. medios telemáticos

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los comités de empresa tendrán las siguientes:

- a. Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b. Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- c. Con carácter previo a su ejecución por el empresario ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d. Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.
- e. Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviera la empresa.
- f. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

g. En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Caso de así convenir a ambas partes, se podrá acordar en el seno de la empresa la utilización por parte de los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa de los medios telemáticos propiedad de la misma, así como las condiciones para su uso.

Artículo 48. Garantías representantes de los trabajadores

1. Los miembros del comité de empresa y los delegados/as de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a. No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités de empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités de empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

c. Se podrá negociar la acumulación de un porcentaje de las horas previstas en el artículo 68 TRLET en alguno o algunos de los representantes de los trabajadores.

Artículo 49. Derecho supletorio

El Estatuto de los Trabajadores y el Convenio colectivo de empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos que en cada momento resulte vigente) serán de aplicación en lo no previsto en el presente Convenio, que queda sujeto durante la vigencia del mismo a las prescripciones que sobre Convenios prevé el párrafo 2º del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo estipulado en el art. 84.3 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Se establece expresamente que será de aplicación lo que establezca el Convenio Sectorial en relación a los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos y a las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Artículo 50. Plan de compensación flexible

La empresa tiene disponible un sistema de compensación flexible que permite a las personas trabajadoras optar voluntariamente a recibir parte de su salario bruto en productos en especie, ofrecidos por la empresa a través del proveedor que ésta contrate para la gestión de dicho sistema.

Disposición adicional

El personal de FPE deberán seguir las políticas corporativas de Fluor, en especial el Código de Ética y Conducta, así como las políticas internas de Seguridad, Salud y Medioambiente además de los distintos sistemas de Calidad establecidos corporativamente.

La Corporación Fluor dispone de un sistema de clasificación interno con una política específica de aplicación que será el que se siga para las distintas promociones internas sin perjuicio del establecido en este Convenio. El sistema de clasificación interno se encuentra disponible para todos los empleados en la intranet corporativa (OneFluor → Career & Life → Global Job Profiles).