

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4** *RESOLUCIÓN de 8 de octubre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “Falck SCI, Sociedad Anónima” (Personal Laboral de la Brigada Contra Incendios en el Centro de Factoría de Getafe de AIRBUS) (código número 28100130012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “Falck SCI, Sociedad Anónima” (Personal Laboral de la Brigada Contra Incendios en el Centro de Factoría de Getafe de AIRBUS), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 2 de junio de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de octubre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “FALCK, SCI, SOCIEDAD ANÓNIMA” Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO DE AIRBUS GROUP EN GETAFE

Capítulo I

Cuestiones generales

Artículo 1

Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de la empresa Falck SCI S.A. (en adelante, Falck SCI), y todo su personal laboral de la Brigada Contra Incendios en el centro de trabajo de la empresa en la Factoría de Getafe de AIRBUS.

Artículo 2

Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los miembros de la brigada contra incendios que presten sus servicios en la Brigada Contra Incendios del centro de trabajo de la empresa en la Factoría de Getafe de AIRBUS.

Artículo 3

Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo comenzará su vigencia el 1 de enero de 2014 finalizando el mismo el 31 de diciembre de 2016.

Ambas partes podrán proceder a la denuncia del presente convenio, obligándose las partes a la negociación de un nuevo Convenio, ajustándose a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en materia de Negociación Colectiva.

La denuncia en los términos expresados habrá de producirse de forma expresa con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes, comprometiéndose las mismas formalmente a instar su negociación.

En caso de no existir denuncia expresa del presente Convenio Colectivo por ninguna de las partes, con antelación de al menos un mes, se entenderá prorrogado por plazo de tres años.

Artículo 4

Compensación y absorción

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos reglamentarios viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas, también en su conjunto y cómputo anual, salvo aquellas que expresamente sean calificadas como no absorbibles.

Las condiciones resultantes de este Convenio Colectivo son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo superen aquéllas.

Artículo 5

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Capítulo II

*Organización del trabajo***Artículo 6***Organización del trabajo*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la cual será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores en los términos establecidos en la ley, a cuyo cumplimiento se encuentran obligados sus trabajadores.

La organización del trabajo comprende, de forma no exhaustiva sino meramente enunciativa, los puntos que se enumeran a continuación:

1. El establecimiento del calendario de trabajo y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores, en el caso de organizarse en turnos rotatorios el servicio y en aquellos puestos de trabajo en los que se requiere la rotación de los integrantes de la plantilla. La empresa por razones organizativas, podrá cambiar el cuadrante de turnos, cuando lo estime necesario, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.
2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que por necesidades del servicio precise.
3. La exigencia de cumplimiento de la actividad normal establecida y consecuentemente del rendimiento mínimo.
4. La implantación de los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales con las disposiciones que se incorporan al presente Convenio Colectivo.
5. La adjudicación de los vehículos, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador.
6. La vigilancia, conservación, orden, limpieza y atención de vehículos, maquinaria, equipos, utensilios, sistemas de comunicaciones, repostaje de vehículos y medios de extinción del servicio prendas y equipo de protección, etc., así como todas las actuaciones relacionadas con la conservación y puesta en marcha para su funcionamiento de todos los medios necesarios para el desarrollo del servicio, que deberán llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.
7. El establecimiento de la fórmula que estime más idónea para el cálculo de las retribuciones. La fórmula establecida en estos momentos se refleja en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo.
8. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los períodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas los límites legales establecidos, salvo que este exceso sea para atender situaciones de emergencia.
9. El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/o ampliación de personal ante situaciones, que por su trascendencia, así lo requieran.
10. Prohibir a sus trabajadores, salvo autorización expresa por escrito por parte de la empresa el uso de toda la ropa, equipos de trabajo, herramientas, etc., propiedad de la misma para otros usos diferentes al servicio.
11. Prohibir a sus trabajadores, salvo autorización expresa por escrito por parte de la empresa, la realización de obra o trabajo por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios de las actividades afectadas por el presente Convenio Colectivo.
12. Sistema Reten- Localización: la empresa establecerá un Sistema de Retén-Localización durante el cual los trabajadores a él asignados, deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, en caso de ser llamados por emergencias, necesidades del servicio, cobertura de ausencias derivadas de incapacidad temporal, vacaciones, permisos y cualesquiera otras circunstancias, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a una hora desde el momento del aviso.

La situación laboral del retén generará el devengo del Plus de Retén en las cantidades que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

A partir del momento de presentación en el lugar indicado, se considerará como horas extras hasta que el responsable del servicio indique la terminación de las mismas o hasta la incorporación a su turno de trabajo.

El trabajador adquiere la obligación de mantener conectado y en estado de llamadas, de mensajes o aviso, el medio que se le facilite para avisarle durante el período que se encuentre de retén.

Dada la importancia del Sistema Retén Localizador para garantizar la prestación del servicio, el incumplimiento de dicha obligación será objeto de acción disciplinaria por parte de la empresa en los términos estipulados en el Régimen Disciplinario de este Convenio Colectivo.

Capítulo III

Contratación

Artículo 7

Contratación

En materia de contratación se estará en todo caso a las disposiciones legales o normas convencionales de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

Artículo 8

Ingreso

Las condiciones para el ingreso de personal serán las establecidas por la Empresa en función de las exigencias derivadas de la actividad y de aquellos criterios que la misma considere como necesarios para garantizar la mejor eficacia.

El aspirante al incorporarse a la plantilla de la empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico, índices de condición física, pruebas físicas, y a todas aquellas pruebas y formalidades que aquella le exija, siendo obligatorio el mantenimiento de las mismas durante todo el tiempo de prestación de servicios para la empresa.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación e idoneidad al puesto de trabajo.

El aspirante en el momento de su ingreso en la plantilla deberá estar en posesión de los permisos C y BTP, y cualesquiera otros que se precisen para la conducción de vehículos de emergencia.

Artículo 9

Movilidad y ascensos

En el supuesto de que un Oficial de primera sustituya a un Jefe de Equipo, percibirá el complemento de Jefe de Equipo proporcionalmente al tiempo que desempeñe esta función.

La empresa podrá establecer ascensos retributivos de sus trabajadores en virtud del desempeño en el ejercicio de sus funciones. En este sentido este ascenso retributivo se estudiará por parte de la empresa una vez cumplidos por el trabajador al menos seis meses de antigüedad en la Empresa.

Artículo 10

Período de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el cual no se computará el tiempo de incapacidad temporal, cuya duración será:

- Oficiales Contra Incendios: 2 meses.
- Jefe de Equipo: 3 meses.

Artículo 11

Mantenimiento de aptitudes

La empresa, a fin de que sus trabajadores conserven el estado físico y técnico de aptitud que superaron al ser contratados, podrá realizar entrenamientos para conservar dicha ca-

pacidad y para su verificación, las pruebas necesarias de carácter médico (reconocimiento médico a criterio de los Servicios de Salud), físicas y técnicas (ejercicios teórico-prácticos).

En este sentido, será de obligado cumplimiento para los trabajadores el mantenimiento de las condiciones, capacitación y aptitudes físicas y teóricas establecidas por la empresa. Para su verificación la Empresa realizará de forma periódica exámenes, pruebas de aptitud (física y teórica), así como reconocimientos médicos, considerándose a todos los efectos como ineptitud sobrevenida la no superación de cualquiera de ellos, pudiendo la empresa proceder a la extinción del contrato de trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 52 del E.T.

Capítulo IV

Sistema de clasificación profesional

Artículo 12

Clasificación profesional

La Clasificación profesional reflejada en el presente Convenio Colectivo se realiza a través de Grupos Profesionales y Niveles Profesionales, no existiendo obligación de tener cubiertas personal correspondiente a cada una de los grupos o niveles profesionales enumerados, si las necesidades de organización de la empresa no lo exigen.

Las funciones que se recogen en el presente artículo, no son exhaustivas, pudiendo la empresa en el ejercicio de su potestad organizativa acordar la realización de otras funciones no descritas.

El sistema de clasificación profesional de la empresa Falck SCI se organiza en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1

A) Nivel profesional de oficiales

Trabajadores que realizan tareas según instrucciones precisas pero que necesitan de conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos. Estos trabajadores tendrán las siguientes funciones:

- Ejecutar trabajos programados asignados por el Jefe de Equipo.
- Ejecutar y aplicar correctamente los procedimientos establecidos para cada actividad.
- Comunicar al Jefe de Equipo cualquier incidencia que pudiera detectarse relacionada con el Servicio.
- Cumplir las Normas Específicas de Trabajo y Seguridad establecidas.
- Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, cuando el Jefe de Servicio o Jefe de Equipo se lo solicita.
- Intervenir en todas aquellas operaciones de prevención y neutralización de los siniestros, salvando vidas y bienes, de acuerdo a los procedimientos en vigor.
- Asegurar que los equipos y materiales de salvamento y extinción de incendios y equipos de protección individual estén en perfectas condiciones para su uso inmediato, efectuando todo el mantenimiento necesario y corrigiendo las anomalías que se detecten o cuando proceda, ejecutando el procedimiento para la reparación por el servicio de mantenimiento interno o externo.
- Se mantiene actualizado en los procedimientos y normativa que le afectan y en la forma física requerida para el buen desempeño de su trabajo, participando y proponiendo mejoras en su ámbito de actuación.

B) Nivel profesional de Jefes de Equipo

Además de todas las funciones anteriormente descritas para el Oficial:

- Ser el Interlocutor, en ausencia del Jefe de Servicio, ante el propietario de la instalación.
- Ser responsables de que se ejecuten las actividades establecidas para su turno, según el Programa de Trabajo, comunicando al cliente las anomalías o incidencias acaecidas durante el turno.

- Responsabilizarse del cumplimiento de legislación y normativa aplicable durante el turno.
- Distribuir trabajos programados entre los integrantes del turno.
- Complimentar partes de trabajo y libro diario de incidencias.
- Ejecutar los servicios relativos a su área de trabajo, cumpliendo con los requisitos exigidos en el Manual Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación y llevando a cabo el seguimiento y control de la implantación de la política de Calidad y Prevención de Riesgos establecida por Falck SCI.
- Realizar evaluaciones de riesgos, de acuerdo con su nivel de cualificación y proponer medidas para el control y reducción de los riesgos.
- Colaborará en:
 - Verificar el cumplimiento de los requisitos de Calidad y prevención de riesgos de los distintos trabajos
 - Desarrollar la Política de Calidad y Prevención de Riesgos de Falck S.C.I. en el Centro de Trabajo, y verificar la implantación del sistema de calidad y el Plan de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.
 - Revisar los Procedimientos Específicos y Planes de Calidad del Centro de Trabajo, conforme a los criterios establecidos en el Manual de Calidad.
 - Ejecutar y aplicar correctamente los Procedimientos establecidos, documentando las actividades realizadas.
 - Mantener en condiciones de uso y auditoria, tanto interna como externa, los Archivos de Calidad de los trabajos y de Prevención de Riesgos y los relacionados con el cumplimiento de los Planes de Calidad y Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Capítulo V

Condiciones de trabajo

Artículo 13

Jornada de trabajo

La jornada laboral oficial de la empresa será en cómputo anual de mil ochocientas horas de trabajo efectivo (1.800 horas) durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal del trabajador sea cual sea su régimen de trabajo, fuera inferior a las 1.800 horas/año, el resto hasta completarlas, podrán destinarse a formación, reconocimientos médicos, sustituciones, o actividades relacionadas con el servicio.

Si las necesidades del servicio lo exigieran o fuera necesario, por emergencias, siniestros o simulacros, el trabajador estará obligado a prolongar su jornada laboral sin necesidad de previo aviso, con la distribución irregular de las jornadas diarias a lo largo del año, con los límites y condiciones previstos por la ley y normativa de aplicación.

Artículo 14

Turnos

El sistema de trabajo se organizará, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos.

Cuando el servicio se realice mediante turnos consecutivos o continuos, los trabajadores tras la finalización de su turno (sea cual sea el mismo y su carácter rotatorio o no), deberán permanecer operativos hasta que el turno entrante esté en disposición de realizar efectivamente la sustitución, estando compensada dicha disponibilidad dentro de plus organización.

La organización en turnos del servicio (sean rotatorios o no) se encuentra ya compensada dentro del salario recogido en la Tabla Salarial Anexa (Plus Organización), no devengándose por tanto ninguna cantidad adicional.

Únicamente, si por el tipo de turno que se realizase fuese necesario trabajar por las noches y en días festivos, se abonarían las cantidades que en conceptos de hora nocturna y plus festivo aparece recogida en la Tabla Salarial Anexa, no generándose el abono de horas extraordinarias en estos casos.

No obstante la anterior, el período comprendido entre las 22:00 horas y las 22:45 horas de la noche (días laborales), no generará el derecho al abono de las cantidades que en concepto de hora nocturna y plus festivo se recoge en el párrafo anterior, entendiéndose ya compensadas dentro del Plus Organización.

Artículo 15

Horas extraordinarias

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

Se acuerda una bolsa de horas extraordinarias de carácter obligatorio de cuarenta anuales.

No obstante, las horas extraordinarias imprevisibles o esenciales, motivadas por la propia esencia de la prestación de un servicio de emergencia como el presente, que son las motivadas por la intervención directa e indirecta en siniestros y/o emergencias, serán consideradas, en todo caso, como de fuerza mayor y no se integrarán en el cómputo anterior, por lo que el trabajador, aún en situación de descanso semanal compensatorio, estará obligado a acudir al centro de trabajo, computándose como horas extras de fuerza mayor, o resarcible con descanso compensatorio, a elección de la empresa.

También tendrán la consideración de tiempo extraordinario, a efectos de retribución, el que, superando la jornada anual pactada, se realicen para sustituir a miembros de la plantilla ausentes en su turno de trabajo por cualquier causa. En tales circunstancias y dadas las especiales características del servicio junto con la necesidad de mantener una cobertura mínima de personal, su realización será obligatoria.

Las horas extraordinarias podrán retribuirse o compensarse mediante descanso de común acuerdo.

Las jornadas de descanso de compensación de horas extraordinarias se solicitarán con al menos 48 horas de antelación a la fecha de disfrute, y no coincidirán en la misma fecha más de tres trabajadores simultáneamente.

El valor del a hora extraordinaria para cada uno de los años de vigencia del Convenio será de 18 euros. En el año 2014 el referido valor de 18 euros no tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2014, sino que dicho valor empezará devengarse sobre las horas extraordinarias realizadas a partir del 1 de mayo de 2014.

En el supuesto de que un trabajador sea llamado a trabajar para realizar horas extraordinarias en su jornada de descanso, y se opte por el descanso compensatorio en vez de por la retribución económica, el trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de gratificación la cantidad de 20 euros brutos por cada ocho horas extraordinarias realizadas.

Artículo 16

Vacaciones y festivos

El personal de la empresa afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborables, siempre y cuando lleven al menos un año de trabajo efectivo en la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El período de disfrute de las vacaciones, se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, pero siempre respetándose las fechas operativas de trabajo, cierres, etc., de AIRBUS.

Para el disfrute de los catorce días festivos nacionales y locales, se tomará como referencia el calendario laboral de festivos nacionales y festivos que se realiza en el centro de trabajo de AIRBUS en Getafe.

Capítulo VI

*Extinción del contrato de trabajo***Artículo 17***Cese voluntario*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la prestación del servicio para la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un preaviso de al menos quince días para los oficiales de Primera y 1 mes para los Jefes de Equipo.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario correspondiente al número de días no respetado.

Artículo 18*Extinción del contrato*

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con lo señalado en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de las causas legalmente previstas por la normativa laboral en las siguientes circunstancias:

1. La no consecución o la pérdida de capacitación y/o aptitud médica y/o física que establezca la empresa.
2. La no acreditación ante la empresa de los permisos y demás requisitos establecidos en la legislación vigente para el cumplimiento de sus funciones, al considerarse los mismos elementos esenciales y sustantivos en la contraprestación laboral.
3. El no acudir al centro de trabajo que la empresa indique para recibir la formación, reciclajes, y reconocimientos necesarios para obtener, mantener o renovar, en forma y plazo, las aptitudes como bombero.
4. La no superación de las pruebas teórico-prácticas que periódicamente se establezcan por la Empresa para la comprobación del mantenimiento de aptitudes, así como las requeridas por el cliente.
5. La pérdida de los permisos de conducir o de otra índole requerida para el ingreso en la plantilla, así como la pérdida de capacidad para conducir dichos medios de locomoción. En estos supuestos la Empresa podrá proceder a la suspensión del contrato de trabajo del trabajador hasta que el mismo acredite la capacidad para conducir dicho medios de locomoción. Si pasados seis meses de suspensión el trabajador no acreditara a la empresa dichos permisos, la Empresa podrá proceder a la extinción de su contrato de trabajo.

Artículo 19*Complemento de incapacidad temporal*

1. Complemento de Incapacidad Temporal:
 - a) Complemento por Incapacidad Temporal derivada de accidentes laborales: la empresa compensará al trabajador el 100 por 100 de la mensualidad del mes anterior a la baja.
 - b) Complemento por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común y Accidente no laboral: la empresa complementará a los trabajadores en estas situaciones, a partir del cuarto día de baja los siguientes porcentajes:
 - a. Si el índice de absentismo colectivo del centro de trabajo es superior al 3 por 100 durante los doce meses anteriores a la baja no habrá mejora de la prestación por parte de la empresa.
 - b. Si el índice de absentismo colectivo del centro de trabajo oscila entre un 2 por 100 y un 2,9 por 100 en los doce meses anteriores a la baja se complementará la prestación de incapacidad temporal en un 80 por 100 con un tope de tres meses.
 - c. Si el índice de absentismo colectivo descentro de trabajo oscila entre un 1 por 100 y un 1,9 por 100 en los doce meses anteriores a la baja se complementará la prestación de incapacidad en un 90 por 100 con un tope de tres meses.
 - d. Si el índice de absentismo colectivo en el centro de trabajo es inferior al 1 por 100 en los doce meses anteriores a la baja, se complementará la prestación de incapacidad en un 95 por 100 con un tope de tres meses.

- e. Si el índice de absentismo colectivo en el centro de trabajo es del 0 por 100 en los doce meses anteriores a la baja, se complementará la prestación de incapacidad en un 100 por 100 con tope tres meses.

A efectos del cómputo de absentismo aquí previsto quedarán fuera del cálculo las producidas como consecuencia de:

- Maternidad y paternidad.
- Crédito horario sindical.
- Licencia por matrimonio.
- Bajas producidas por accidentes de trabajo.
- Fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad.

Artículo 20

Régimen de licencias y permisos

Junto con los permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo prevé los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, 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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla los nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad posibilitándose a través de este convenio la acumulación a jornadas completas en los términos legales.

Capítulo VII

Retribuciones

Artículo 21

Estructura salarial (unificación de conceptos)

La estructura salarial del presente Convenio Colectivo es la que se adjunta en la Tabla Salarial Anexa I.

Se procede a la unificación dentro del salario base los Pluses que a continuación se detallarán los cuales en la actualidad vienen percibiéndose de forma separada, entendiéndose no obstante que, aunque incluidos dentro del salario base mantienen la naturaleza con la que

nacieron en el anterior Pacto Colectivo, y la motivación del trabajo que remuneran. Los pluses que se unifican en el salario base son los siguientes:

- Plus Organización.
- Plus Actividad.
- Plus Disponibilidad.

Realizada dicha unificación, la estructura retributiva del presente Convenio Colectivo queda configurada por los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias y pluses salariales y extrasalariales establecidos en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

- a) Salario base: se entenderá por salario base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales que se recoge en las tablas del Anexo I del presente Convenio Colectivo.
- b) Gratificaciones extraordinarias: El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo devengará dos Gratificaciones Extraordinarias, que se abonarán una en el mes de julio (Paga de Verano) y otra en el mes de diciembre (Paga de Navidad), por el importe señalado en el Anexo I, en función del tiempo de trabajo en la empresa. En el año 2014 se percibirán íntegramente las dos pagas extraordinarias para el personal fijo de plantilla, que lleve al menos un año de prestación de servicios.
- c) Pluses salariales y extrasalariales: se establecen los siguientes pluses salariales y extrasalariales en las cuantías indicadas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo:
 1. Pluses tóxicos-penosos-peligrosos: se establece el presente plus para aquellos trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas. Su abono será mensual, de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.
 2. Complemento de disponibilidad (unificado en el Salario Base): el presente Plus compensa la obligación del trabajador de prolongar su jornada a requerimiento del responsable de servicio, o de quien asuma sus funciones en casos como, entre otros,
 - Retrasos en la incorporación al trabajo de compañeros del turno siguiente, hasta la llegada del retrasado o en la incorporación del operario del cuadrante de localización.
 - Sustitución, por el tiempo imprescindible, de las ausencias que se produzcan en el servicio, a fin de que éste sea operativo, y en general, las especificaciones contenidas en este Convenio Colectivo.
 3. Plus organización (unificado en el salario base): el presente complemento retributivo compensa las siguientes obligaciones:
 - a) Turno y solape de turnos.
 - b) Compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correaes, y demás prendas que componen su uniformidad.
 - c) Compensación por conducción y mantenimiento de vehículos de emergencia.
 - d) Compensación por trabajador en el período de tiempo comprendido entre las 22:00 horas y las 22:45 horas.
 4. Plus transporte: compensa el desplazamiento de los trabajadores hasta el centro de trabajo, aun teniendo en cuenta que su contratación inicial se realiza con conocimiento expreso de dicho centro de trabajo. Su cuantía se refleja en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.
 5. Plus retén-localizador: de conformidad con lo establecido en la Tabla Salarial contenida en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.
 6. Hora nocturna: Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas (22:00) y las seis horas (6:00) del día siguiente. Cada hora nocturna trabajada se abonará de acuerdo con la cuantía reflejada en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la aplicabilidad de lo establecido en el apartado 3 d) del presente artículo, y por tanto estando ya compensado el período de tiempo nocturno comprendido entre las 22:00 y las 22:45 horas.
 7. Plus festivo: Se acuerda abonar un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos según importe reflejado en la tabla salarial anexa.

A efectos de cómputo será a partir de las 00:00 horas del sábado a las 24:00 del domingo y en los festivos de las 00:00 horas a las 24:00 horas de dichos días trabajados. No será abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días, por ejemplo lo contratados a tiempo parcial para fines de semana. A los efectos de los días festivos se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año.

8. Kilometraje: En el caso de que el trabajador, efectuara desplazamientos extraordinarios acordados previamente por la Empresa, en vehículo de su propiedad, la Empresa le abonará en concepto de transporte la cantidad de 0,22 euros/km.

Artículo 22

Actualización salarial

La revisión salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo será la siguiente:

- En el año 2014 la Tabla Salarial vigente en el año 2013 experimentará una revisión salarial de conformidad con el IPC Real del año 2013 (0.3 por 100). La tabla salarial Anexo I al presente Convenio Colectivo se encuentra ya revisada con dicho porcentaje.
- En el año 2015 la Tabla Salarial vigente en el año 2014 experimentará una revisión salarial de conformidad con el IPC Real del año 2014.
- En el año 2016 la Tabla Salarial vigente en el año 2014 experimentará una revisión salarial de conformidad con el IPC Real del año 2015.

Como consecuencia de la unificación salarial referida en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo el valor del Plus Salarial de Tóxicos, Penosos y Peligrosos, no se cuantificará teniendo el Salario Base de la Tabla Salarial, sino la propia cuantía que en la misma tiene el Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 23

Régimen disciplinario

- A. Son faltas leves:
 1. Faltar un día de trabajo, sin causa justificada.
 2. El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas de carácter leve.
 3. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
 4. El abandono del puesto de trabajo o servicio aún por breve tiempo, sin permiso.
 5. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de herramientas, útiles y material de trabajo.
 6. La inobservancia en las normas y las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
 7. La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
 8. La falta de aseo personal, así como en los útiles y dependencias de la Empresa.
 9. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos para Hacienda o Seguridad Social.
- B. Son faltas graves:
 1. La doble comisión de falta leve dentro de un mes.
 2. El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.
 3. La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa justificada.
 4. El entorpecimiento, omisión maliciosa o falsedad en los datos de hacienda o Seguridad Social.
 5. El incumplimiento de las normas generales de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Será falta muy grave cuando repercuta en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

6. La desobediencia a los mandos en el trabajo.
7. La voluntaria disminución en el trabajo.
8. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
9. Las injurias.
10. La suplantación, activa o pasiva, de personalidad.
11. El consumo de bebidas alcohólicas estando de servicio (Jornada efectiva más disponibilidad) y el negarse injustificadamente a las pertinentes comprobaciones médicas y técnicas.

C. Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro de un mes, si ha sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de seis días en cuatro meses, sin causa justificada.
3. Más de doce faltas de puntualidad en seis meses o de veinticinco en un año.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo en el trabajo.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar daños o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de Empresa.
6. La indisciplina o desobediencia a las normas de trabajo de la Empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.
7. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación o prolongación maliciosa de enfermedades en su duración.
8. El embriagarse o consumir drogas tóxicas, estupefacientes y sustancias psicotrópicas de forma que repercuta o pueda repercutir en el servicio y el negarse injustificadamente a las comprobaciones médicas y técnicas ordenadas por la empresa.
9. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
10. Las del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
11. Revelar secretos o datos de obligada reserva; el falsificar o tergiversar documentos y ofender en materia grave y públicamente a la Empresa, sus directivos o compañeros de trabajo.
12. La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de retén o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto.
13. Incumplimiento de lo establecido respecto a obligación de disponibilidad del trabajador recogida en el presente Convenio Colectivo.

D. Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Capítulo IX

Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Artículo 30

Igualdad efectiva entre hombre y mujeres

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45.º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y artículo 85.º de ET.

También se regularán medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48.º de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada Ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera

Se constituye una Comisión Paritaria con un representante de la Empresa y un de los trabajadores con voz y voto.

Son funcione, entre otras, de la Comisión Paritaria:

- La interpretación del Convenio.
- Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio
- Vigilancia de lo pactado
- Previamente a la interposición de cualquier conflicto colectivo, deberá acudir a la Comisión Paritaria.
- Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.

La reunión de esta Comisión Paritaria se hará previa convocatoria de cualquiera de las partes en el domicilio de la Empresa, la cual se reunirá en un plazo máximo de 10 días a contar desde el día de la convocatoria de cualquiera de las partes legitimadas a tal efecto.

Segunda

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y de la empresa, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación laboral del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Organismo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En caso de controversia a la hora de aplicar cualquier artículo del presente convenio, igualmente se acudirá con carácter previo e a la vida judicial, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, a fin de resolver cualquier duda o discrepancia a los efectos antes señalados.

Tercera

Las partes se comprometen a mantener la paz social durante el término del presente Convenio en lo que respecta a los puntos acordados en el mismo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2014 REVISADAS CON EL IPC REAL DE 2013 (0,3%)

TABLAS SALARIALES 2014 (REVISADAS IPC 2013)

CONCEPTOS SALARIALES	JEFE DE EQUIPO	OFICIAL 1ª
Salario Convenio (unif. Plus Organización, Plus Actividad, Plus Disponibilidad)	1.418,83 €	1.418,83 €
TPP	158,52 €	158,52 €
Plus Transporte	81,99 €	81,99 €
Plus Retén	61,29 €	61,29 €
Plus Jefe de Equipo	280,94 €	
Salario Bruto Mensual	2.001,58 €	1.720,64 €
Pagas Extraordinarias	1.550,00 €	1.550,00 €
BRUTO ANUAL	27.118,92 €	23.747,64 €
PLUS FESTIVO (hora)	0,90 €	0,90 €
HORA NOCTURNA (si aplicase)	1,33 €	1,33 €
HORAS Extras (*)	18,00 €	18,00 €
Valor Kilometraje	0.22 €/km	0.22 €/km

(*) Fecha de aplicación del valor de la hora extra a partir del 1 de mayo de 2014. No tiene efectos retroactivos a 1 de enero de 2014.

(03/31.902/14)

