

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “Falck, SCI, Sociedad Anónima” (brigada contra incendios, centro de trabajo de “Airbus Group” en Getafe) (código número 28100130012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa “Falck, SCI, Sociedad Anónima” (brigada contra incendios en su centro de trabajo de “Airbus Group” en Getafe), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 19 de septiembre de 2017; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 25 de septiembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “FALCK, SCI, SOCIEDAD ANÓNIMA”  
Y SUS TRABAJADORES DE LA BRIGADA CONTRA INCENDIOS EN SU CENTRO  
DE TRABAJO DE AIRBUS GROUP EN GETAFE**

**PREÁMBULO**

La negociación del presente convenio colectivo de centro de trabajo ha sido efectuada entre la Dirección de Falck SCI, S.A. y la representación unitaria (Delegado de Personal) de los trabajadores del mismo.

**CAPÍTULO I CUESTIONES GENERALES**

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 3.- Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo comenzará su vigencia el 1 de enero de 2017 finalizando el mismo el 31 de diciembre de 2020.

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.

Transcurrido el período de vigencia o la prórroga en su caso, el convenio colectivo se mantendrá en ultraactividad, y por lo tanto se seguirá aplicando la totalidad de su articulado y contenido con el mismo alcance y contenido con el que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio Colectivo.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 5.- Comisión Paritaria**

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por un representante de la Empresa y uno de la representación social, con voz y voto.
2. Son funciones de esta Comisión:
  - a) La interpretación del Convenio Colectivo.
  - b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio.
  - c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
  - d) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.
  - e) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

- f) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.
1. Cualquiera de las partes podrá convocar a la otra con una antelación mínima de diez días, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma). A la comunicación acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.
  2. Sin perjuicio de lo previsto específicamente en este convenio sobre SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (artículo 38) y sobre PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN (artículo 39) de este convenio, en caso de discrepancia ambas partes sobre las cuestiones sometidas a la consideración de la comisión paritaria, se podrá acordar acudir a una mediación, arbitraje o conciliación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid o cualesquiera otras que las partes acuerden.
  3. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por mayoría de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo, aplicándose, salvo que las partes acuerden otra vigencia distinta, desde el día siguiente a su resolución, y llevando a cabo su registro y publicación, si las partes lo consideran pertinente.

**ARTICULO 6.- 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****ARTICULO 7.- 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 meramente enunciativa, las facultades empresariales que se enumeran a continuación:

1. La elaboración del calendario anual de trabajo. La empresa, por razones organizativas, podrá cambiar el cuadrante de turnos, cuando lo estime necesario, previa consulta y acuerdo 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 Retén - 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.

#### **ARTICULO 8.- Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras**

Los trabajadores, en la relación de trabajo, tienen derecho, entre otros a:

- a) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- b) A no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato.
- c) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- d) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, moral y laboral, y especialmente frente al acoso por razón de sexo.
- e) A la percepción puntual de la remuneración pactada en el presente convenio. Y a la percepción de anticipos a cuenta de su retribución mensual, de conformidad a lo establecido en el presente convenio colectivo y en el estatuto de los trabajadores.
- f) A ser informados de sus superiores jerárquicos sobre la organización, medidas preventivas adoptadas en materia seguridad y salud en el trabajo, así como cualquier modificación en cuanto a los procedimientos, medidas o metodología en el trabajo.
- g) Al ejercicio de las libertades sindicales y del derecho de huelga, y al planteamiento de conflictos colectivos, con los límites establecidos por la legislación vigente para asegurar el mantenimiento de los servicios mínimos acordados.
- h) A la formación teórica, práctica y física continua y a la actualización de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral, y siempre y cuando las circunstancias de la producción y del cliente lo permitiesen. Este derecho constituye igualmente un correlativo deber por parte del trabajador.
- i) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- j) A las vacaciones, permisos y licencias, establecidos por la legislación vigente. Tanto las solicitudes como la respuesta a que está obligada la empresa se formalizarán por escrito.

- k) A la jubilación, según los términos y condiciones establecidos en la legislación aplicable a la actividad profesional objeto del ámbito funcional del presente convenio.
- l) A la negociación colectiva.
- m) Información, consulta y participación en la empresa.
- n) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.
- o) A los cambios de turno siempre que medie acuerdo entre los trabajadores afectados, se ajusten a los requisitos y formalidades establecidos en el procedimiento que se acuerde con la Representación Legal de los Trabajadores, y quede garantizado el normal funcionamiento del servicio. Tanto las solicitudes como la respuesta a que está obligada la empresa se formalizarán por escrito.

#### **ARTICULO 9.- Deberes de los trabajadores**

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, estando obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de los mandos en quien la empresa delegue y a cumplir las órdenes o instrucciones impartidas por aquéllos en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en todo caso las que conforman el objeto para el que ha sido contratado.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten específicas a las condiciones del puesto de trabajo a cubrir, y en particular las siguientes:
  - El trabajador y la trabajadora utilizarán los útiles, herramientas, vestuario, máquinas, equipos de transporte, los medios y equipos de protección, y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad o trabajo de acuerdo con las instrucciones recibidas de la empresa, y los cuidará, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Jefe de Equipo, o Jefe de Servicio que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.
  - El trabajador y la trabajadora tendrán la obligación de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar; y de informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El incumplimiento por los trabajadores y trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a efectos disciplinarios.

- c) No concurrir con la actividad de la empresa en los términos del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Contribuir a la mejora de la productividad.
- e) El carácter confidencial y reservado de toda la información y documentación relativa al servicio que se presta, estando prohibido todo registro no autorizado de información relativa a la situación de los sistemas de protección contra incendios o de la organización del servicio que presta FALCK SCI en las instalaciones de la factoría de Airbus de Getafe, la copia total o parcial de cualquier documento relativo al servicio, su reproducción, distribución, publicación, transmisión o difusión por cualquier medio, la revelación a terceros ajenos a la empresa o a Airbus de cualquier información sensible o la extracción fuera de las instalaciones de la factoría de Airbus de Getafe de cualquier documentación, relativas al servicio, sin la previa autorización por escrito de la empresa, que sean así declarados por parte de la empresa. Su incumplimiento, sin perjuicio de las responsabilidades legales que, en su caso, pudiera implicar, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

#### **ARTICULO 10.- Uniformidad, equipos, herramientas y materiales de trabajo**

La empresa entregará para cada puesto de trabajo y para cada actividad el tipo de prenda, uniforme, equipos y demás herramientas de trabajo que ésta considere necesarias en función de la actividad y puesto, y los equipos de protección individual (EPI) que sean convenientes u obligatorios de conformidad con la normativa establecida legalmente en materia de Protección de Riesgos Laborales, así como su reposición en caso de deterioro acreditable.

La Representación Legal de los Trabajadores de común acuerdo con la Dirección de la Empresa acordará anualmente la periodicidad de la reposición de las prendas que comprenden el uniforme, y evaluarán la idoneidad de las mismas en cuanto a calidades y diseño.

La uniformidad entregada por la empresa tendrá el carácter de obligatoria, siendo su uso inexcusable para los trabajadores. El trabajador o la trabajadora se comprometen al buen uso y cuidado de las prendas que se le asignen.

El personal que cause baja en la empresa, cualquiera que fuere la causa, estará obligado a devolver las prendas, uniformes, útiles y demás herramientas que le hayan sido entregadas.

### CAPÍTULO III CONTRATACIÓN

#### ARTICULO 11.- 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.

##### A) CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales a demanda del cliente, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el Art 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad.

##### B) CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aun siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a un específico pedido del cliente o adjudicación de contrata o parte de ella, o una concreta tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito. El vencimiento temporal de una contrata entre FALCK SCI, S.A. y la contratante y la realización de otra entre las mismas partes por otro período si bien respecto del resto en iguales condiciones, no determinará la extinción del contrato de obra o servicio en su día suscrito y vinculado para con la primera, que quedará vinculado automáticamente a la nueva.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad.

Si por necesidades de organización de la empresa o por petición expresa de un trabajador interesado, el personal contratado por servicio u obra hubiera de ser asignado a otro u otra distintos de aquel o aquellos para los que se fue contratado no perderá su condición de contratado por obra o servicio determinado siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses, no perdiendo con ello su vínculo con la obra o servicio principal que fue objeto de su contratación.

Este tipo de contrato quedarán resueltos cuando finalice el contrato mercantil, el servicio contratado, o tarea o se resuelva la contrata, subcontrata o adjudicación o parte de estas para las que fueron suscritos.

En el caso de finalización, rescisión, disminución o resolución parcial de la contrata y/o del servicio contratado, así como la novación del mismo con reducción del volumen de servicios a prestar, se producirá automáticamente una extinción del número preciso de los contratos de trabajo de obra o servicio del personal adscrito al servicio y/o contrata.

##### C) CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD.

Será aquel que se concierte para sustituir a un trabajador o trabajadora de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia, entre otras situaciones, por las siguientes: mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia, excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, excedencia forzosa, cumplimiento de sanciones y demás situaciones que habiliten la suscripción de esta modalidad contractual.

#### ARTICULO 12.- 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, en la medida de sus posibilidades, y siempre y cuando no altere el normal desarrollo de la producción o prestación del servicio, y el cliente así lo autorice, facilitará los medios para el cumplimiento de tales exigencias.

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 cualesquiera otros que se requieran o puedan requerir por la legislación aplicable, así como las exigencias establecidas por el cliente en cuanto a parámetros mínimos a cumplir para la conducción de vehículos de emergencia y la prestación del servicio contra incendios.

#### **ARTICULO 13.- 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.

#### **ARTICULO 14.- 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 capacidad 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), que así se acuerden con la Representación Legal de los Trabajadores.

En este sentido, será de obligado cumplimiento para los trabajadores el mantenimiento de las condiciones, capacitación y aptitudes físicas y teóricas así acordadas.

Dada la naturaleza de la prestación de trabajo, que requiere conducción profesional de vehículos de motor, trabajos en alturas y en espacios confinados, en su caso, manejo de grúas, los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, que serán de periodicidad anual, serán obligatorios. La empresa acordará con la Representación Legal de los Trabajadores los protocolos de pruebas médicas que incluyan dicho reconocimiento médico.

Para su verificación la Empresa realizará de forma periódica exámenes, pruebas de aptitud (física y teórica), así como reconocimientos médicos anuales. En caso de no superarlos, la empresa, en la medida que la organización del trabajo lo posibilite, destinará al trabajador a un puesto de trabajo adecuado a su nivel de cualificación y aptitudes. Si no fuera posible destinar al trabajador a otro puesto de trabajo, se procederá a la suspensión de su contrato de trabajo, mientras duren las causas que motivaron la suspensión. En el supuesto de que un trabajador recupere todas sus facultades tanto físicas como teóricas, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el resto del personal del servicio. En caso contrario, la empresa podrá ejercer sus facultades empresariales.

La empresa, en su caso, facilitará la tramitación de las declaraciones de incapacidad de las que el trabajador sea merecedor.

### **CAPÍTULO IV SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **ARTICULO 15.- 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, asignadas a cada grupo profesional y nivel profesional, son meramente enunciativas, pudiendo la empresa en el ejercicio de su potestad organizativa acordar la realización de otras funciones no descritas, estando obligado todo trabajador o trabajadora incluido en el ámbito funcional de este Convenio a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia, siempre dentro de los límites legales establecidos y no infrinjan el ordenamiento jurídico y sin menoscabo de su dignidad profesional, con respeto a los límites y requisitos de la movilidad funcional establecidos en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable y en concordancia con las funciones que se indican a continuación.

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:

- Intervenir en todas aquellas operaciones de prevención y neutralización de los siniestros, salvando vidas y bienes, de acuerdo a los procedimientos en vigor.
- Ejecutar trabajos asignados por el Jefe de Equipo y/o Jefe de Servicio, y registrarlos.
- Ejecutar y aplicar correctamente los procedimientos establecidos para cada actividad.
- Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, cuando el Jefe de Servicio o Jefe de Equipo se lo solicita.
- Comunicar al Jefe de Equipo cualquier incidencia que pudiera detectarse relacionada con el Servicio.
- 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.
- Mantenerse 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.
- Cumplir las Normas Específicas de Trabajo y Seguridad establecidas, Prevención de Riesgos Laborales y Calidad

**B) Nivel profesional de Jefes de Equipo**

Además de las descritas para el Oficial, realizará las siguientes funciones:

- En ausencia del Jefe de Servicio, ser el Interlocutor ante el cliente.
- Responsabilizarse del cumplimiento de la legislación y normativa aplicable durante el turno.
- Ser responsables de que se ejecuten las actividades establecidas para su turno, según el Programa de Trabajo, comunicando al Jefe de Servicio las anomalías o incidencias acaecidas durante el turno.
- Distribuir trabajos programados entre los integrantes del turno.
- Complimentar partes de trabajo y libro diario de incidencias, y cualquier otro registro de los trabajos relacionados con el servicio que, en su caso, pudiera establecer la empresa, previo conocimiento de la representación legal de los trabajadores e información a los propios trabajadores.
- 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 laborales, de acuerdo con su nivel de cualificación y proponer medidas para el control y reducción de los riesgos laborales.
- Participará en:
  - Desarrollar la Política de Calidad y Prevención de Riesgos laborales de Falck S.C.I. en el Centro de Trabajo.
  - Verificar la implantación del sistema de calidad y el Plan de Prevención de Riesgos laborales de los distintos trabajos.
  - 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.

**ARTICULO 16.- 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.

**ARTICULO 17.- Promoción profesional**

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial de formación reglada, siempre que la concurrencia de la solicitud de permiso equivalente de otro trabajador no imposibilite la cobertura operativa del servicio.
- b) A que los ascensos se produzcan teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.
- c) Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta. De acuerdo con lo establecido en el apartado VIII. AREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD de la empresa, en el punto 8 de las ACCIONES, la empresa se compromete a que en sus procesos de promoción el procedimiento seguido garantizará que en, a igualdad de condiciones, tendrá preferencia de acceso y ascenso la persona perteneciente al género menos representado en el grupo profesional/puesto.

**ARTICULO 18.- Formación Profesional en el trabajo**

1. En cumplimiento del deber empresarial de garantizar la formación profesional en el empleo de sus trabajadores, que permita su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa de acuerdo a la normativa aplicable o las exigencias del cliente, las partes firmantes del presente Convenio, consideran conveniente el desarrollo por parte de la Empresa de procesos formativos continuos.

Dicha formación profesional deberá incluir durante la vigencia del presente convenio la asistencia a formación específica aeronáutica técnicamente adecuada, de mutuo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores.

2. La representación legal de los trabajadores será informada y consultada sobre el Plan Anual de Formación Profesional de la empresa.
3. La formación en materia preventiva deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos laborales y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. La formación en materia preventiva deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.
4. La formación en materia preventiva deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento o en aquélla del tiempo invertido en la misma o el abono de las horas empleadas.
5. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen 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 periodo de hasta cinco años. Se entenderá como formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa la que se lleve a cabo para la obtención de los títulos de formación profesional de Técnico en Emergencias y Protección Civil o Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil (Reales Decretos 906 y 907/2013, de 22 de noviembre), o para la obtención de los Certificados Profesionalidad de Extinción de Incendios y Salvamento, de Prevención de Incendios y Mantenimiento o Gestión y Coordinación en Protección Civil y Emergencias (Real Decreto 624/2013, de 2 de agosto), o para la obtención de Grado Universitario de Seguridad y Control de Riesgos o similares.

Hasta completarse el citado crédito, el trabajador solicitará por escrito permisos por jornada completa, con un mínimo de 72 horas de antelación, acredite la matriculación a dicha formación y no concorra con la petición simultánea en la misma fecha de otro trabajador de su mismo turno de trabajo.

**CAPÍTULO V TIEMPO DE TRABAJO****ARTICULO 19.- Jornada de trabajo**

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

Si la distribución de jornadas, según el cuadrante personal del trabajador, sea cual sea su régimen de trabajo, fuera inferior a la jornada anual aplicable, la compensación por defecto del resto de horas 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.

El número de horas ordinarias diarias de trabajo efectivo podrá llegar a ser, en caso de necesidades operativas del servicio o a petición del trabajador, de dieciséis horas, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

**ARTICULO 20.- Distribución de la jornada**

Por la propia naturaleza de la actividad productiva de la planta de Airbus en Getafe, la distribución de la jornada con carácter ordinario será de lunes a domingo, con los descansos diarios y semanales obligatorios.

No obstante lo anterior, el trabajo realizado en sábado, domingo y/o festivo, tendrá la consideración laboral de festivo a los efectos del devengo del Plus Festivo regulado en el presente convenio, salvo aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días, por ejemplo lo contratados a tiempo parcial para fines de semana.

**ARTICULO 21.- 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 lo 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.

Los cambios de turno entre trabajadores serán posibles, siempre que sean solicitados por escrito a la empresa con un mínimo de antelación de 48 horas, solicitud en la que deberá constar la aceptación firmada del cambio de ambos trabajadores, que podrá ser inferior cuando se acrediten circunstancias excepcionales y urgentes. La jornada efectiva realmente realizada por el trabajador en virtud de un cambio de turno, tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo.

**ARTICULO 22.- Horas extraordinarias**

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

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será con carácter general voluntaria. No obstante, cuando sea necesario cubrir una vacante imprevista o atender una emergencia o trabajos inaplazables, y no sea posible su cobertura de forma voluntaria, la empresa podrá obligar a su realización, hasta un máximo de cuarenta horas anuales por trabajador. Siempre que sea posible la empresa preavisará al trabajador afectado con un mínimo de veinticuatro horas de antelación. La empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores cada vez que haga uso de esta facultad, justificando su necesidad.

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:

- En caso de retribuirse, el valor de la hora extraordinaria será de 18,00 € durante todos los años de vigencia del presente convenio.  
  
En el caso de trabajadores que realicen las horas extras asumiendo la responsabilidad de Jefe de Equipo, percibirán, además del importe por Horas Extraordinarias anterior, específicamente 2,55 € por cada hora extraordinaria como Jefe de Equipo, en concepto de Hora Extra Plus Jefe de Equipo
- En caso de compensarse, cada hora de exceso trabajada será compensada por una hora y 30 minutos.

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.

#### **ARTICULO 23.- 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.

Los períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador. El disfrute podrá hacerse en los festivos y periodos de vacaciones señalados en el calendario laboral de la planta de AIRBUS Getafe, completando en otras fechas las jornadas de vacaciones adicionales necesarias hasta disfrutar los veintidós días laborales.

Para el disfrute en los festivos y periodos de vacaciones señalados en el calendario laboral de la planta de AIRBUS Getafe, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a) La solicitud de fechas de disfrute deberá hacerse por escrito, siendo igualmente aprobadas por escrito por el Jefe de Servicio. En caso de ser denegadas por razones productivas, estas serán explicitadas en el escrito de denegación
- b) Tendrán preferencia en la elección de los días de disfrute en los festivos locales y periodos de vacaciones, los trabajadores con mayor antigüedad en el centro de trabajo, debiendo garantizarse, en todo caso, al menos la cobertura del servicio esos días con la dotación especificada en el contrato con el cliente.
- c) El resto de días adicionales hasta completar el total anual de días de vacaciones se solicitarán por el trabajador al Jefe de Servicio, con una antelación de al menos 30 días naturales.
- d) Solo podrán simultanear disfrute de vacaciones en las mismas fechas hasta un 30% máximo de la plantilla.

#### **ARTICULO 24.- Licencias retribuidas.**

1. 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. Se permite la redistribución de los días que correspondan en cada caso dentro del periodo que da objeto a la obtención del permiso y sin necesidad de que sean consecutivos. El trabajador está obligado a la entrega del justificante oportuno.

- 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.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos y en el art. 40 del presente convenio colectivo.
- f) Por el tiempo indispensable, tanto para el padre como para la madre, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) 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
- h) Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad
- i) Los trabajadores o las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores.

El disfrute del permiso por acumulación de lactancia será de un máximo de 15 días laborales, excepto el trabajador que disfrute parte del permiso de maternidad, en cuyo caso se hará un cálculo personalizado.

- j) Visita médico especialista. Previo aviso de 48 horas, por el tiempo necesario, y hasta un máximo de 8 horas año el trabajador o la trabajadora tendrá permiso para asistencia del propio trabajador o trabajadora a consulta médica de médico especialista del Servicio Público de Salud, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, circunstancia que deberá acreditar el trabajador o trabajadora. La ausencia será justificada posteriormente presentando el trabajador o la trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida asistencia médica. Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, para el acompañamiento, a consulta médica de especialista, de familiares hasta el primer grado.
- k) Días de asuntos propios. A partir del 01 enero 2017, el trabajador podrá disfrutar de un día retribuido para atender asuntos propios, previo aviso de 5 días (salvo casos excepcionales), teniendo por ello la consideración de jornada efectiva de trabajo y, no teniendo, por tanto, la condición de recuperable. La fecha de disfrute del presente permiso deberá acordarse de mutuo acuerdo con la empresa.

A partir del 01 enero 2018, el trabajador dispondrá de un máximo de dos días.

A partir del 01 enero 2019 y hasta fin de vigencia del presente convenio, el trabajador dispondrá de un máximo de tres días.

En el caso de concurrencia de solicitudes en la misma fecha de disfrute de varios trabajadores, y no siendo posible su disfrute simultáneo por necesidades operativas del servicio, tendrá preferencia el trabajador que lo haya solicitado con antelación.

El cómputo del número de horas de trabajo efectivo que suponga el disfrute del permiso regulado en el presente artículo, a los efectos de determinar el cumplimiento de la jornada ordinaria anual, será el que, según cuadrante, le hubiera correspondido trabajar en la fecha de su disfrute.

2. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el presente artículo, excepto el apartado a), se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal.
3. A los efectos de clarificar la necesidad de que se amplíen los días de permiso por ser necesario el desplazamiento del trabajador o de la trabajadora se entenderá, que el mismo concurre cuando la distancia entre la localidad de origen y la de destino es superior a la distancia especificada a continuación o cuando, en su caso, se acredite la no disponibilidad de transporte público con la frecuencia adecuada. En caso de discrepancia respecto de la distancia el trabajador o la trabajadora aportarán a la empresa certificación administrativa u otro documento acreditativo al respecto:

- Distancia superior 100 km., dará opción al disfrute de 1 día adicional para los desplazamientos.
  - Distancia superior a 250 km., dará opción al disfrute de los dos días adicionales para los desplazamientos a que hace referencia el art. 37. 3.b) del Estatuto de los Trabajadores.
4. Cuando se alude en el punto 1.b) al permiso generado por accidente o enfermedad se aclara que solo corresponde por cada diagnóstico diferente el día o días de permiso establecidos.

**ARTICULO 25.- Licencias no retribuidas.****1. PERMISO SIN SUELDO.**

Los trabajadores y las trabajadoras que lleven, como mínimo un año en la empresa podrán solicitar, con una antelación mínima de 15 días al inicio del disfrute, un único permiso sin sueldo al año de hasta 4 meses de duración, que podrá fraccionarse en dos periodos, debiendo ser el de menor duración de un mínimo de 15 días. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador o la trabajadora como la no concesión por parte de la empresa deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

La coincidencia total o parcial de los periodos de disfrute del presente permiso de dos o más trabajadores será motivo justificado de denegación, prevaleciendo el derecho del trabajador o de la trabajadora que lo hayan solicitado con antelación.

**CAPÍTULO VI EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****ARTICULO 26.- 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.

**ARTICULO 27.- 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 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

No obstante lo anterior, en caso de agotar el crédito de puntos del carné de conducir y recibida la notificación por el que se declara la pérdida de la vigencia temporal de su autorización administrativa para conducir el trabajador afectado permanecerá de alta en la empresa estrictamente durante el periodo de duración de la pérdida de vigencia (6 meses para los conductores en general, y 3 meses para los conductores profesionales, entendiéndose por éstos los titulares del certificado CAP), periodo en el que el trabajador deberá realizar las gestiones pertinentes para recuperar la aptitud para conducir. En caso de no obtener el citado permiso en los plazos establecidos, la empresa podrá proceder a la extinción del contrato de trabajo.

La medida aquí descrita quedará sin efecto en el caso de que el trabajador no muestre la diligencia ni el interés exigibles en la recuperación de sus permisos y en acreditarlo a la empresa. Igualmente, quedaría excluida de este acuerdo la empresa, y libre de compromiso, cuando la causa de la privación del permiso de conducir sea la embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, reconocida en sentencia judicial firme.

**CAPÍTULO VII RETRIBUCIONES****ARTICULO 28.- Estructura salarial (unificación de conceptos)**

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

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.

El salario base integra desde el convenio colectivo 2014-2016 los Pluses que a continuación se detallan, entendiéndose por ello que, aunque incluidos dentro del salario base, mantienen la naturaleza con la que nacieron, y la motivación del trabajo que remuneran.

1. Plus organización: complemento retributivo que 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, correajes, 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.
2. Plus Actividad.
3. Plus de disponibilidad: complemento que 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,
  - a) 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.
  - b) 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.

**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.

Las Gratificaciones Extraordinarias serán de devengo semestral: la de Verano, del 1 de enero al 30 de junio; la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. En el supuesto de incorporación de un nuevo trabajador, devengará la parte proporcional a los días que esté de alta en la compañía en el semestre de incorporación.

**c) Plus tóxico-penoso-peligroso.**

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.

**d) 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.

**e) Plus retén-localizador.**

De conformidad con lo establecido en la Tabla Salarial contenida en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

**f) 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.

**g) 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.

No obstante, los turnos de tarde (de 15:00 a 23:00) de los días 24 de diciembre y/o 31 de enero, y los turnos de mañana (de 07:00 a 15:00) de los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, se abonará por un importe de 65,00 € por jornada de 8 horas, abonable a todos los trabajadores.

**h) Kilometraje.**

En el caso de que el trabajador, efectuará 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.

**ARTICULO 29.- Actualización salarial**

La revisión salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo será la siguiente. Los porcentajes de incremento acordados se aplicarán a todos los conceptos retributivos de la tabla del Anexo que no tengan un específico tratamiento en el articulado del convenio.

AÑO	% INCREMENTO
2017	1,70%
2018	1,70%
2019	1,70%
2020	1,70%

En el supuesto de que el índice de precios al consumo, publicado por el Gobierno, del año anterior fuera igual o superior al 2'0%, la empresa actualizará la tabla salarial del anexo I un 0,3 % en el ejercicio que aplique.

**ARTICULO 30.- 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 del centro 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 un tope de tres meses.

2. A efectos del cómputo de absentismo aquí previsto quedarán fuera del cálculo las producidas como consecuencia de:
- o Maternidad y paternidad.
  - o Crédito horario sindical.
  - o Licencia por matrimonio.
  - o Bajas producidas por accidentes de trabajo.
  - o Fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad.

#### ARTICULO 31.- Retribución Flexible

Se ofrece a los trabajadores y a las trabajadoras con un mínimo de seis meses de antigüedad en la empresa un Plan de Retribución Flexible para optimizar fiscalmente la retribución acordada, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

- a) Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible formada por el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben los trabajadores y las trabajadoras.
- b) Los trabajadores y las trabajadoras podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- c) Cada trabajador o trabajadora que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
- d) La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
- e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del trabajador, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente.
- f) La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los trabajadores que disfruten de dichos beneficios o productos.
- g) En el supuesto que el trabajador o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que el correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.
- h) La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los trabajadores y a las trabajadoras que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

#### ARTICULO 32.- Anticipos y préstamos

- 1. El trabajador o la trabajadora podrán solicitar a la Empresa **anticipos** a cargo de retribuciones de periodicidad mensual. Para ello el trabajador o la trabajadora deberán solicitar por escrito dicho anticipo antes del día 14 de cada mes, comprometiéndose la Empresa a realizar la transferencia bancaria a la cuenta del trabajador o de la trabajadora el día 15 del mes, regularizándose posteriormente su retribución en el recibo salarial correspondiente a dicho mes.
- 2. El trabajador o la trabajadora podrá solicitar a la Empresa un **préstamo**, en caso de concurrir circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad, que deberá acreditar el trabajador o la trabajadora solicitante. La empresa, en función de la justificación de la solicitud y de sus posibilidades financieras, podrá conceder o denegar el mismo. En caso de concesión, la cantidad prestada no podrá destinarse a la adquisición de bienes que supongan enriquecimiento patrimonial y estará sujeta a la legislación fiscal aplicable.

**CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTICULO 33.- Régimen disciplinario**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora a atribuibles al mismo/a por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Todos los trabajadores, trabajadoras, mandos intermedios y responsables del servicio podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

**A) Faltas leves:**

- a) AUSENCIA injustificada al trabajo un día al mes.
- b) El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas de carácter leve.
- c) Hasta tres faltas injustificadas de PUNTUALIDAD en el periodo de un mes, con retraso superior a 5 minutos o cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de quince minutos dentro del periodo de 30 días.
- d) El ABANDONO del puesto de trabajo o servicio sin previo aviso o justificación, de hasta diez minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales.
- e) Los ERRORES O DEMORAS INEXPLICABLES Y DISTRACCIONES en la realización del trabajo o el DESCUIDO IMPRUDENTE en la conservación de herramientas, útiles y material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave o muy grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de aquella naturaleza. (Texto original: pequeños descuidos)
- f) La INOBSERVANCIA en las normas y/o de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio, así como la DESOBEDIENCIA a los mandos, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- g) La falta de RESPETO y consideración, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos o cualquier tercero estando de servicio, así como no ATENDER a los usuarios del servicio con la corrección y diligencias debidas y las DISCUSIONES con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público o de personal del cliente. Si lo anterior revistiera gravedad o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.
- h) El aspecto descuidado y/o la falta de aseo o limpieza personal, así como del uniforme, ropa, equipos o en los útiles y dependencias de la Empresa, así como no portar todas o alguna de las prendas que compongan la uniformidad definida por la empresa.
- i) NO COMUNICAR a la empresa o no comunicarlos con la puntualidad debida los cambios de residencia o domicilio, los cambios experimentados en la situación familiar y/o demás circunstancias que afecten a la actividad laboral (datos para Hacienda o Seguridad Social). La omisión maliciosa o la falsedad en estos datos se considerará como falta grave.
- j) JUSTIFICACIÓN AUSENCIA. No notificar a la empresa, al responsable del servicio o mando intermedio, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- k) EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo; así como en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- l) JUSTIFICACIÓN BAJA/ALTA IT. No remitir a la empresa el parte de baja, o en su caso los partes de confirmación, por INCAPACIDAD TEMPORAL en el PLAZO MÁXIMO de 3 DÍAS contados a partir de la fecha de su expedición; así como el parte de alta en el PLAZO de las 24 HORAS siguientes.
- m) NO ADVERTIR, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

- n) NO REFLEJAR LAS INCIDENCIAS ocurridas en el servicio en el correspondiente parte de incidencias o herramienta informática establecida al efecto, y no cumplimentar el mismo, en aquellos servicios donde sea obligatoria su cumplimentación.

**B) Faltas graves:**

- a) La REITERACIÓN o REINCIDENCIA en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de un mes y habiendo mediado sanción.
- b) El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.
- c) AUSENCIAS injustificadas al trabajo de dos días consecutivos o de tres días alternos durante un periodo de treinta días.
- d) La imprudencia en acto de trabajo o el INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD establecidas por la empresa o el cliente. En todo caso, se considerara como imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y Equipos de Protección Individual y/o Colectiva suministrados por la empresa de carácter obligatorio, o utilizar equipos no autorizados por la empresa, así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos, así como poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. Será falta muy grave cuando repercuta en las personas, porque implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, o para sus compañeros, en máquinas, materiales, instalaciones o edificios por peligro de avería.
- e) La DESOBEDIENCIA a los mandos, en cuanto al desempeño de sus funciones y aquellas que sean reflejadas específicamente en procedimientos de trabajo, siempre y cuando no constituya delito o infrinja manifiestamente el ordenamiento jurídico. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) La disminución voluntaria del RENDIMIENTO en el trabajo, cuando suponga un perjuicio grave al servicio y a las exigencias del cliente.
- g) El empleo del tiempo en cuestiones ajenas al mismo.
- h) El empleo de materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo. La utilización indebida o inadecuada de materiales, útiles o medios o análogos, la NEGLIGENCIA, IMPRUDENCIA O DESCUIDO GRAVES en el trabajo, cuando provoquen al servicio o la empresa un daño de la misma entidad o la NEGLIGENCIA GRAVE EN LA CONSERVACIÓN DE MATERIALES O MAQUINAS, cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo dicha conservación.
- i) Las injurias.
- j) La SIMULACIÓN o SUPLANTACIÓN, activa o pasiva, de personalidad o de la presencia de otro trabajador en el trabajo, firmando o fichando por él o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa. Facilitar la clave de ACCESO INDIVIDUAL a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave.
- k) La falta injustificada de PUNTUALIDAD en la asistencia al trabajo o la acumulación de varias que no hayan sido previamente sancionadas, cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de quince minutos en un mes.
- l) El ABANDONO injustificado del puesto de trabajo o del servicio, sin previo aviso o autorización, por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.
- m) La NEGLIGENCIA O DESIDIA en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.
- n) Realizar sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo o en BENEFICIO PROPIO.
- o) La NO ASISTENCIA **injustificada** a los CURSOS en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.
- p) El incumplimiento de la prohibición de FUMAR establecida en la Ley 26/2005 o normativa que la sustituya, en los términos establecidos en la misma.
- q) Emplear los MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA O DEL CLIENTE para usos distintos para los que están habilitados, incluido el uso indebido de internet y del correo electrónico, las descargas ilegales, o emplear para uso propio ARTICULOS O ENSERES de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa (propia o del cliente), a no ser que exista autorización. Grabar archivos informáticos relacionados con el trabajo y/o sacarlos del centro de trabajo se considerará falta muy grave.

- r) La negativa injustificada o simple no personación por primera vez a pasar REVISIONES MÉDICAS obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.
- s) NO PORTAR útiles, herramientas o medio de comunicación en correctas condiciones para su uso.
- t) 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. Incluye aquí el no atender durante el período de disponibilidad el teléfono móvil o cualquier otro dispositivo de comunicación de la empresa asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado.
- u) Incumplimiento de lo establecido respecto a obligación de disponibilidad del trabajador recogida en el presente Convenio Colectivo.
- v) La continuada y habitual FALTA DE ASEO Y LIMPIEZA, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de cualquier otro personal.
- w) La ocultación de materiales y utensilios.
- x) DORMIR durante la jornada de trabajo.
- y) No cumplir las obligaciones derivadas del USO DE VEHÍCULOS de la empresa, y en especial las relativas al uso y mantenimiento de los sistemas de seguridad activa y pasiva y/o el incumplimiento de la normativa de seguridad vial.
- z) El consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas y/o de bebidas alcohólicas estando de servicio (jornada efectiva de trabajo o situación de disponibilidad) y/o bajo lo influencia de los mismos constituyendo o pudiendo constituir un peligro para el propio trabajador, para los demás trabajadores o para otras personas de las contratadas y/o del cliente. Estas situaciones quedarán acreditadas cuando la tasa de alcoholemia (volumen de alcohol que hay en la sangre, medido en gramos del alcohol por cada litro de sangre (g/l) o su equivalente en aire espirado) supere el 0,3 g/l en sangre o el 0,15 mg/l en aire espirado.

**C) Faltas muy graves:**

- a) La REITERACIÓN o REINCIDENCIA en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de un mes, si ha sido sancionada. No obstante lo anterior, también será considerada como falta muy grave la comisión de dos faltas graves reguladas en el artículo 33.b.z, en un periodo de 6 meses, si han sido sancionadas.
- b) AUSENCIAS injustificadas al trabajo durante tres o más días consecutivos en un mes o cinco alternos en el periodo de seis meses.
- c) Más de doce faltas injustificadas de PUNTUALIDAD, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o de veinticinco en un año.
- d) La FALSEDAD, trasgresión de la buena fe contractual, deslealtad, el fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o apropiación, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o del cliente, o durante el horario de trabajo.
- e) El inutilizar, CAUSAR DAÑOS o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de Empresa. La **INDISCIPLINA** o DESOBEDIENCIA a las normas de trabajo de la Empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.
- f) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación o prolongación maliciosa de enfermedades en su duración, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias. Incluye el realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) La NOTORIA DISMINUCIÓN voluntaria y continuada del RENDIMIENTO de trabajo, cuando repercute de igual forma los intereses empresariales.
- i) Las del Art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) La VIOLACIÓN DEL SECRETO DE CORRESPONDENCIA u otros documentos reservados de la empresa o del cliente, o revelar a elementos extraños a la misma secretos o datos de reserva obligada, u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer

a terceros no autorizados expresamente circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio, así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa; cuando así sean declarados por la misma.

- k) Los MALOS TRATOS de palabra y obra, el abuso de autoridad o falta de respeto y consideración notorias a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, personal del cliente o de otras contratas y subordinados, así como la participación en peleas estando de servicio, en este último caso por motivos de trabajo. Incluye el falsificar o tergiversar documentos o informaciones, incluidas las inserciones en redes sociales, para OFENDER en materia grave y públicamente a la Empresa, sus directivos o compañeros de trabajo o deteriorar gravemente su imagen.
- l) El ABANDONO del trabajo en puestos de responsabilidad, sin previo aviso, independientemente del tiempo de abandono.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio o durante la jornada de trabajo, que sean constitutivos de ILÍCITO PENAL.
- n) La INSTALACIÓN de programas, automatismos, etc. no autorizados expresamente y por escrito, puedan o no perjudicar al sistema, a los programas o a los propios equipos. Permitir voluntaria o negligentemente, por acción u omisión, que se acceda por personal no autorizado a ordenador / es, sistemas o similar.
- o) Realización de actividades que impliquen COMPETENCIA DESLEAL a la Empresa, así como pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
- p) CAUSAR ACCIDENTES graves por imprudencia o negligencia.
- q) FUMAR en lugares peligrosos o inflamables.
- r) Toda conducta, en el ámbito laboral, que ATENTE gravemente al respeto a la INTIMIDAD Y DIGNIDAD mediante la ofensa, verbal o física, de CARACTER SEXUAL o ACOSO MORAL. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- s) La indisciplina o desobediencia consistente en negarse injustificadamente a las pertinentes comprobaciones médicas y técnicas ordenadas por la empresa, en relación con el consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas y/o de bebidas alcohólicas.

#### **D) Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal, escrita o 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 quince a sesenta días. Despido.

#### **E) Prescripción de infracciones y faltas.**

4. Por faltas leves: 10 días.
5. Por Faltas Graves: 20 días.
6. Por faltas Muy Graves: 60 días.

El periodo de prescripción de las altas y sanciones comenzará a contar desde la falta cometida, y desde el momento en que se tenga conocimiento por parte de la dirección de la empresa.

#### **F) Procedimiento sancionador.**

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la Representación Legal de los Trabajadores, en todo caso.

Para la imposición de sanciones, por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado a la Representación Legal de los Trabajadores, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque la Representación Legal de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

#### **CAPÍTULO IX DISPOSICIONES VARIAS**

##### **ARTICULO 34.- Igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas**

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 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.

##### **ARTICULO 35.- Prevención y Tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual**

Las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

En consecuencia, en modo alguno se tolerará que las relaciones laborales, profesionales o contractuales establecidas por los trabajadores de FALCK SCI entre sí, puedan ser utilizadas para propiciar situaciones que atenten contra su dignidad y su integridad física y moral.

Por ello, la empresa, junto con los representantes de los trabajadores, se comprometen a trabajar en implantar políticas (valores, normas y responsabilidades definidas en todos los niveles de la organización), que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y de la trabajadora, y se facilite el desarrollo de las personas, dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzcan estas conductas en los servicios bajo su responsabilidad.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo hacen suyo el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE FALCK SCI, S.A. CONTRA TODA FORMA DE ACOSO que se incorpora como Anexo III en el Plan de Igualdad negociado entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal el 16.12.15, comprometiéndose ambas partes a su divulgación y publicidad.

##### **ARTICULO 36.- Seguridad y Salud**

Las partes que suscriben este Convenio desarrollarán las actividades y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador o de la trabajadora no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

La Empresa y sus trabajadores/trabajadoras están vinculados al Plan de Medicina y Seguridad e Higiene que para este Centro de Trabajo tiene establecida la Planta. Independientemente de este Plan, la Empresa desarrollará su propio Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en función de su actividad, de conformidad con la normativa estatal vigente y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa mantendrá informado puntualmente al Delegado de Prevención, de las variaciones que pudiesen realizarse en esta materia, potenciando sus funciones y facilitándole los medios al respecto.

La Empresa y sus trabajadores/trabajadoras están vinculados al Plan de Emergencia y Evacuación que para este trabajo tiene establecido la Planta, en función de su actividad, de conformidad con la normativa estatal vigente.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador y/o trabajadora desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional son elementos para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose a realizarla de forma eficiente.

Ante la posibilidad de la existencia de personas que, por sus características especiales, son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En los trabajos con riesgo para la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso, las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

La Empresa realizará de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad e higiene en el Centro de Trabajo.

El trabajador y la trabajadora se comprometen a la adecuada utilización de los medios de seguridad individuales y colectivos asignados para su utilización, y a su correcta conservación. Su no uso o deterioro malicioso será considerado como falta laboral muy grave.

#### **ARTICULO 37.- Solución extrajudicial de conflictos**

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, regulados en el Acuerdo Interprofesional entre Empresarios y Sindicatos sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad de Madrid (BOCM DE 7 DE MARZO 1995) o acuerdo que pueda sustituirlo, 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.

Todas las discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo citado o acuerdo que pueda sustituirlo.

#### **ARTICULO 38.- Procedimiento de inaplicación**

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con el artículo 85.3 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, sobre contenidos mínimos obligatorios en los convenios colectivos, se establecen los procedimientos recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional entre Empresarios y Sindicatos sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM DE 7 DE MARZO 1995) o acuerdo que pueda sustituirlo.

#### **ARTICULO 39.- Derechos sindicales.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a la Representación Legal de los Trabajadores las siguientes funciones, obligaciones y derechos:

##### **A) DERECHO DE INFORMACIÓN.** Ser informados por la Dirección de la Empresa:

###### 1. Trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
2. Con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:
- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.
  - b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
  - c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
  - d) A recibir la copia básica de los contratos, así como la notificación de las prórrogas.
  - e) Al menos anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y sobre la aplicación del plan de igualdad mismo.
  - f) Ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.
  - g) Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
3. Derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta que afecten al centro de trabajo, sobre las siguientes cuestiones:
- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
  - b) Las reducciones de jornada.
  - c) Los planes de formación profesional en la empresa.
  - d) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.
- B) **SIGILO PROFESIONAL.** La Representación Legal de los Trabajadores, así como, en su caso, los expertos que la asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.
- En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la Representación Legal de los Trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- C) **GARANTÍAS:** La representación legal de los trabajadores, tendrá las siguientes garantías:
- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal, si procediera.
  - b) Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 ET. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas en las condiciones reguladas en el artículo siguiente.

**ARTICULO 40.- Crédito Horario.**

1. El crédito horario establecido en el art. 68.e del ET tendrá como finalidad el «ejercicio de sus funciones de representación» por parte de los representantes. En ese sentido, no se hará uso del crédito horario como beneficio personal del titular.
2. Por su condición de permiso horario retribuido, el crédito horario será utilizado en un horario coincidente con el de trabajo, de manera que sólo serán retribuidas aquellas horas que se consuman en una franja horario coincidente con la jornada laboral del titular y no las que están fuera de ella. La utilización del crédito sindical será por jornadas completas.
3. OBLIGACIÓN DE PREAVISAR Y JUSTIFICAR. Los Representantes de los Trabajadores deberán preavisar a la empresa con la antelación mínima de 48 horas el disfrute de horas, para que ésta pueda adoptar las acciones pertinentes para evitar que el proceso productivo se vea afectado, salvo que concurren circunstancias excepcionales imprevistas, que deberá justificar posteriormente. La comunicación de utilización del crédito horario se realizará a través de la cumplimentación del formulario establecido al efecto, visado por el sindicato.
4. ACUMULACIÓN ANUAL. La reserva de horas legalmente establecida para el crédito sindical será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.  
CAMBIO DEVENGO GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Como consecuencia de la regulación establecida en el artículo 38.c) del presente convenio colectivo del devengo semestral de las gratificaciones extraordinarias, modificando el anual existente en el convenio colectivo anterior, cuya vigencia expiró el 31 de diciembre 2016, las partes acuerdan que para regularizar la transición de un sistema de devengo al otro, la empresa provisionará contablemente el importe equivalente a media gratificación extraordinaria por cada trabajador que haya estado trabajando, sin solución de continuidad, en el centro de trabajo de Airbus Getafe, con anterioridad al 1 de julio del 2016; o la parte proporcional de la citada media gratificación extraordinaria, en los trabajadores que hayan sido contratados con posterioridad a dicha fecha, y antes del 1 de julio del 2017.

Dicha cantidad provisionada será abonada, en su caso, al trabajador su liquidación de saldo y finiquito en el supuesto de causar baja en la empresa.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. PLAN DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

En el marco de la política de Responsabilidad Social Corporativa la empresa, y de los objetivos, compartidos con la Representación Legal de los Trabajadores, de favorecer el desarrollo y promoción profesional de sus trabajadores y la estabilidad en el empleo, ambas partes acuerdan, de forma excepcional y en modo alguno vinculante para otros trabajadores y o situaciones, transformar a indefinidos los contratos temporales de los trabajadores a continuación referenciados y de forma anticipada a su vencimiento, en las fechas señaladas:

TRABAJADOR	FECHA TRANSFORMACIÓN
TOLEDO GIL, ALFREDO ANTONIO	01/08/2017
RODRIGUEZ NEVADO, ALVARO	01/08/2017
AGUADO SANCHEZ, ALVARO	01/07/2018
FERNANDEZ LAGO, OSCAR	01/07/2018

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES

## TABLAS SALARIALES 2017

CONCEPTOS SALARIALES	JEFE DE EQUIPO	OFICIAL 1º
Salario Base	1.377,34 €	1.418,16 €
TPP	161,21 €	161,21 €
Plus Transporte	83,38 €	83,38 €
Plus Retén	62,33 €	62,33 €
Plus Jefe de Equipo	285,72 €	
<b>Salario Bruto Mensual</b>	<b>1.969,99 €</b>	<b>1.725,09 €</b>
Pagas Extraordinarias	1.969,99 €	1.725,09 €
<b>BRUTO ANUAL</b>	<b>27.579,86 €</b>	<b>24.151,27 €</b>

(03/32.793/18)

