

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

5303 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Offshore Special Services, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo con número de expediente 30/01/0091/2021; denominado Offshore Special Services, S. L; código de convenio n.º 30104042012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 29/03/2021 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 15 de julio de 2021.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

I Convenio Colectivo de la empresa Offshore Special Services, S.L.

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales de todos los trabajadores vinculados mediante relación jurídico laboral de cualquier tipo, pertenecientes a la empresa Offshore Special Services, S.L., encontrándose representados los trabajadores del único centro de trabajo de la Empresa.

En consecuencia, el mismo es fruto del consenso y de las negociaciones mantenidas entre los Representantes de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (canalizada a través de los delegados de personal).

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/15, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de convenios colectivos de ámbito distinto

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, desde el 4 de Junio de 2019 hasta el 3 de Junio de 2022, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 3.

Artículo 3. Denuncia y revisión.

1. Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar la revisión del presente convenio, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, que deberá realizarse con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia del convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 5. Compensación. Absorción.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión de la empresa o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 6. Respeto de las mejoras adquiridas.

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

Artículo 7. Comisión Paritaria.

1. Funciones.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

Igualmente, la Comisión Paritaria conocerá de las discrepancias que se planteen en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria, debiendo estarse a partir de ese momento a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos vigentes (ASECMUR-II).

El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto

2. Composición.

La Comisión de Garantía estará compuesta por cuatro miembros, es decir, dos miembros designados por la Compañía, y otros dos elegidos o designados por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente, entre sus componentes, que rotará por períodos anuales.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión, también con carácter anual y rotativo, de forma que el nombramiento de ambos cargos se intercale entre ambas representaciones.

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- A instancia de la representación de la Compañía.
- A instancia de al menos uno de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que 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.

Artículo 9. 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. En todo momento, se respetarán los requisitos mínimos de formación y cualificación de cada puesto de trabajo, exigidos según se establece en los procedimientos establecidos a tal fin.

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. El vencimiento temporal de una contrata entre OFFSHORE SPECIAL SERVICES, S.L. 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 eventual en su día suscrito y vinculado para con la primera, que quedará vinculado automáticamente a la nueva.

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 OFFSHORE SPECIAL SERVICES, S.L. 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.

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 tres meses consecutivos o 90 días laborables alternos en el plazo de seis meses, no perdiendo con ello su vínculo con la obra o servicio principal que fue objeto de su contratación.

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, descansos, permisos, cumplimiento de sanciones y demás situaciones que habiliten la suscripción de esta modalidad contractual.

Artículo 10. Ingreso.

Las condiciones para el ingreso serán 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 a incorporarse a la plantilla de la empresa deberá someterse a todas aquellas pruebas y formalidades que aquella le exija. La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Artículo 11. Período de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los puestos técnicos titulados, ni de tres meses para el resto de personal recogido en este convenio.

2. El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12. 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 establecer entrenamientos para conservar dicha capacidad, y para su verificación, las pruebas necesarias de carácter médico (reconocimiento médico a criterio de los Servicios de Salud), físico y técnicas (ejercicios teórico-prácticos)..

Si en algún momento a nivel Provincial, de Comunidad Autónoma o Nacional, fueran reguladas u homologadas las condiciones y aptitudes necesarias los integrantes de los equipos de Intervención y Salvamento y rescate, serán de obligado cumplimiento, estableciéndose un plazo que estará supeditado al plazo transitorio establecido por la propia normativa reguladora y/o en su defecto de 3 a 6 meses para su verificación.

Artículo 13. Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa.

La empresa cuidará y exigirá que todos los vehículos utilizados por los trabajadores en el Servicio cumplan todas las normas y reglamentos técnicos en vigor.

Cuando un conductor sea sancionado por una infracción del Código de la Circulación, que sólo sea imputable a la actuación negligente del mismo, éste se

hará cargo del pago de la correspondiente sanción y de cualquier otra medida (pérdida de puntos) que pudiera acordarse por la autoridad competente u órgano judicial contra él.

La Empresa se hará cargo del pago de la sanción económica impuesta a un conductor por faltas no imputables a este, sino por la acción u omisión de la empresa, como la ausencia de documentación obligatoria, falta de la revisión periódica de la Inspección Técnica de Vehículos, falta de seguro obligatorio, etc., que estén en vigor o que pudieran ser obligatorias en un futuro.

Artículo 14. Formación.

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia de la persona interesada. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

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

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.

La Representación Legal de los Trabajadores será informada y consultada sobre el Plan Anual de Formación Profesional de la empresa y los cambios que se produzcan sobre la misma deberán estar justificados y notificados a la Representación Legal de los trabajadores.

La formación se orientará en torno a lo siguientes principios:

- ` Definición del perfil de cada categoría profesional.
- ` Determinación del nivel de competencia profesional de cada trabajador.
- ` Nivel de adecuación de cada trabajador al perfil de su categoría profesional.
- ` Formación específica a recibir por cada trabajador.

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.

Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral.

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

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades

de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras discapacitadas, así como el deber de información y consulta establecido en el art. 64 del ET.

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

Artículo 16. Clasificación profesional.

La relación de grupos y niveles profesionales incluidos en la clasificación profesional descrita en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, no existiendo obligación de tener cubiertos con personal cada uno de los grupos y niveles profesionales enumerados, si las necesidades de organización de la empresa no lo exigen.

No son, así mismo exhaustivos, los cometidos asignados a cada nivel profesional, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional del presente Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y dentro de la polivalencia que caracteriza a los puestos de la empresa, sin menoscabo de su dignidad personal o profesional.

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

GRUPO I.

GRUPO I-A. Jefe de Servicio. Aquel trabajador que tiene encomendada y realiza la gestión y coordinación de un departamento, grupo de personal, de operaciones o es el gestor de una determinada área que le ha sido asignada, responsabilizándose del desarrollo del trabajo del mismo en la totalidad de las actividades y procesos a la que esté adscrito el grupo, aplicando procedimientos y normas establecidas, realizando supervisión sobre el trabajo y sus resultados.

Funciones:

- a) Elaboración y propuesta de protocolos, ordenes de servicio y/o procedimientos operativos del Servicio encomendado.
- b) Responsable técnico-operativo del servicio y personal asignado.
- c) Interlocución con el cliente y asistencia a las reuniones que sean requeridas.
- d) Coordinador técnico del equipo a su cargo.
- e) Supervisión de la correcta ejecución del servicio.
- f) Organización del servicio a su cargo (personal, turnos, etc...)

- g) Detectar las necesidades de formación del personal.
- h) Colabora en la organización e impartición de la formación de su personal
- i) Supervisor del cumplimiento de las normas de PRL, Calidad y Medioambiente en el servicio.
- j) Elaboración de los informes que se le requieran.
- k) Cuantas otras funciones le sean encomendadas.

GRUPO I-B)

1. Facultativo Médico. Aquel trabajador con titulación de medicina que ejerce funciones de su titulación en aquellas áreas y servicios que sean específicamente requeridos.

a) Funciones de medico en aquellos servicios que le sean específica y directamente encomendados.

b) Elaboración y propuesta de protocolos, ordenes de servicio y/o procedimientos operativos del Servicio encomendado.

c) Responsable técnico del servicio sanitario y personal asignado.

d) Coordinador técnico del equipo a su cargo.

e) Detectar las necesidades de formación del personal.

f) Colabora en la organización e impartición de la formación de su personal

g) Supervisor del cumplimiento de las normas de PRL, Calidad y Medioambiente en el servicio.

h) Elaboración de los informes que se le requieran.

i) Cuantas otras funciones le sean encomendadas.

2. Licenciados, graduados nivel master y titulados 3.e

GRUPO II

Grupo II-A) Jefe de equipo de Emergencias y Protección Civil/ Jefe de Equipo de operaciones: Trabajadores con responsabilidad de mando sobre el equipo de guardia y todo el personal desplegado, asumen el nivel de autonomía y complejidad necesario para atender las intervenciones que sean requeridas dentro del servicio y/o procesos establecidos.

Funciones:

a) Distribuir, supervisar y ejecutar los trabajos entre los integrantes de los turnos de trabajo.

b) Dirigir, coordinar e intervenir de acuerdo a su titulación y sus especialidades en el equipo operativo asignado y en función de su especialidad (trabajos subacuáticos, altura, emergencias (incendios, sanitaria, marítima, rescate y salvamento..))

c) Dirigir, coordinar y supervisar los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos establecidos

d) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.

e) Colaborar en la formación de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.

f) Cumplimentar los registros que se establezcan para las actividades que desarrolla, rellenando los check list, partes y/o documentación adecuada.

g) Supervisar el buen estado de uso del aquel equipamiento que le sea asignado en las distintas instalaciones o vehículos comunicando cualquier deficiencia encontrada en relación al mismo.

h) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales

i) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio

j) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

k) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, cuando le sea solicitado

l) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios modificaciones o adquisición de medios materiales.

m) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

n) Cuantas otras funciones le sean encomendadas.

GRUPO II-B

1. Graduado/graduado en Enfermería o diplomado DUE. Aquel trabajador con titulación de Enfermero/a ó DUE que ejerce funciones de su titulación en aquellos servicios que sean específicamente requeridos

a) Funciones de Enfermero/a ó DUE en aquellos servicios que le sean específica y directamente encomendados.

b) Funciones de graduado o diplomado en las competencias de su titulación.

c) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante su trabajo.

d) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

e) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad del servicio, en cambios modificaciones o adquisición de medios materiales.

f) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

g) Cuantas otras funciones le sean encomendadas.

GRUPO III

GRUPO III-A.

1. Operador Nivel 1/Operador de Emergencias y Protección Civil Nivel 1. Trabajadores que, con responsabilidad de mando en determinadas partes de actividad y/o tareas concretas, están capacitados para la ejecución de trabajos y tareas con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo:

Funciones:

a) Distribuir y ejecutar trabajos entre los integrantes de los turnos de trabajo en aquellas partes de actividad y/o tareas concretas que le sean específicamente encomendadas

b) Actuar como integrante del equipo de operaciones ó de primera intervención con los conocimientos profesionales, las aptitudes prácticas,

exigencias de razonamiento y destrezas en todas las especialidades de su actividad (trabajos subacuáticos, altura, emergencias (incendios, sanitaria, marítima, rescate y salvamento..)), de acuerdo a su titulación, especialidades y procedimientos existentes, así como cualquier otra tarea del servicio, incluido el asesoramiento técnico, bajo la supervisión y órdenes de su superior jerárquico o del personal que dictaminen los procedimientos

c) En ausencia de Jefe de Equipo, dirigir, coordinar y participar en el equipo operativo, actuando como jefe de Equipo accidental.

d) Apoyo en la realización de los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos establecidos, según las prioridades de ejecución que indiquen su superior jerárquico

e) Colaborar en la formación de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.

f) Cumplimentar los registros que se establezcan para las actividades que desarrolla, rellenando los check list, partes y/o documentación adecuada.

g) Supervisar el buen estado de uso del aquel equipamiento que le sea asignado en las distintas instalaciones o vehículos comunicando cualquier deficiencia encontrada en relación al mismo.

h) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones.

i) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio

j) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

k) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad del servicio, en cambios modificaciones o adquisición de medios materiales.

l) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

m) Cuantas otras funciones le sean encomendadas.

2. Coordinador de área/Supervisor. Aquel trabajador que reportando al Jefe de Servicio, realiza la coordinación de un grupo de personal, de operaciones o es el gestor de una determinada área que le ha sido asignada, responsabilizándose del desarrollo del trabajo del mismo en la totalidad de las actividades y procesos a la que esté adscrito el grupo, aplicando procedimientos y normas establecidas, realizando supervisión sobre el trabajo y sus resultados.

Funciones:

a) Colaboración en la elaboración y propuesta de protocolos, ordenes de servicio y/o procedimientos operativos del Servicio encomendado.

b) Responsable operativo del servicio y personal asignado.

c) Interlocución con el cliente y asistencia a las reuniones que sean requeridas.

d) Coordinador técnico del equipo a su cargo.

e) Supervisión de la correcta ejecución del servicio.

f) Organización del servicio a su cargo (personal, turnos, etc...)

g) Detectar las necesidades de formación del personal.

h) Colabora en la organización e impartición de la formación de su personal

i) Supervisor del cumplimiento de las normas de PRL, Calidad y Medioambiente en el servicio.

j) Elaboración de los informes que se le requieran.

k) Cuantas otras funciones le sean encomendadas.

GRUPO III-B. Patrón de Embarcación. Trabajadores con titulación profesional habilitante que están capacitados y realizan tareas según su especialidad con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo:

Funciones:

a) Gobierno de la/s embarcación/es profesionales, en aquellas intervenciones en las que le sea encomendadas.

b) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio.

c) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

d) Cumplimentar los registros que se establezcan para las actividades que desarrolla, rellenando los check list, partes y/o documentación adecuada.

e) Supervisar el buen estado de uso del aquel equipamiento que le sea asignado en las embarcaciones o vehiculos comunicando cualquier deficiencia encontrada en relación al mismo.

f) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad del servicio, en cambios modificaciones o adquisición de medios materiales.

g) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

h) Cuantas otras funciones le sean encomendadas.

GRUPO III-C. Operador nivel 2/Operador de Emergencias y Protección Civil Nivel 2. Trabajadores que, sin responsabilidad de mando, están capacitados y realizan tareas según sus especialidades y atendiendo a instrucciones precisas dentro del proceso establecido como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo:

Funciones:

a) Colaborar en la realización de los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos establecidos

b) Actuar como integrante del equipo de primera intervención con los conocimientos profesionales, las aptitudes prácticas, exigencias de razonamiento y destrezas en todas las especialidades de su actividad (trabajos subacuáticos, altura, emergencias (incendios, sanitaria, marítima, rescate y salvamento..)), o de cualquier otra tarea del servicio, incluido el asesoramiento técnico, bajo la supervisión y órdenes de su superior jerárquico o del personal que dictaminen los procedimientos

c) Colaborar en la formación de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.

d) Cumplimentar los registros que se establezcan para las actividades que desarrolla, rellenando los check list, partes y/o documentación adecuada.

e) Supervisar el buen estado de uso del aquel equipamiento que le sea asignado en las distintas instalaciones o vehículos comunicando cualquier deficiencia encontrada en relación al mismo.

f) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio

g) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

h) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad del servicio, en cambios modificaciones o adquisición de medios materiales.

i) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

j) Cuantas otras funciones le sean encomendadas.

GRUPO III-D.

1. Operador COP. Trabajadores que, sin responsabilidad de mando, están capacitados y realizan tareas según sus especialidades y atendiendo a instrucciones precisas dentro del proceso establecido como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo:

Funciones:

a) Colaborar en la programación de todos los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo, según los procedimientos establecidos.

b) Realizar los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos establecidos.

c) Actuar como apoyo al equipo de primera intervención dando soporte logístico y de mantenimiento con los conocimientos profesionales, las aptitudes prácticas, exigencias de razonamiento y destrezas en todas las especialidades de su actividad (trabajos subacuáticos, altura, emergencias (incendios, sanitaria, marítima, rescate y salvamento..)), o de cualquier otra tarea que se le asigne, incluido el asesoramiento técnico, bajo la supervisión y órdenes de su superior jerárquico o del personal que dictaminen los procedimientos establecidos.

d) Colaborar en la formación de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.

e) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio.

f) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

g) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad del servicio, en cambios modificaciones o adquisición de medios materiales.

h) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

i) Cuantas otras funciones le sean encomendadas.

GRUPO IV

GRUPO IV-A

1. Auxiliar/Auxiliar de Emergencias y Protección Civil. Trabajadores cuya principal responsabilidad es realizar tareas de apoyo, prevención y vigilancia interviniendo en aquellas tareas propias de su especialidad, atendiendo a instrucciones precisas dentro del proceso establecido como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo:

a) Realizar las vigilancias periódicas y/o permanentes de la seguridad de los usuarios permaneciendo en el lugar que se le asigna, ejecutando su trabajo de acuerdo a la planificación del servicio y en función de los procedimientos de vigilancia establecidos

b) Avisar en caso de detectar una situación de emergencia e intervenir en base a los procedimientos de salvamento, rescate y primeros auxilios que apliquen dentro del ámbito de su titulación, especialidad y conocimientos, operando y reportando bajo las instrucciones y/o las órdenes de su superior jerárquico ó del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia y reportando a los mismos.

c) Apoyo y colaboración en los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos establecidos.

d) Actuar como apoyo al equipo operativo con los conocimientos profesionales, las aptitudes prácticas, exigencias de razonamiento y destrezas en todas las especialidades de su actividad (trabajos subacuáticos, altura, emergencias incendios, emergencias sanitarias, emergencias marítimas, rescate y salvamento..)),, o de cualquier otra tarea que se le asigne, bajo la supervisión y órdenes de su Responsable o del personal que dictaminen los procedimientos.

e) Cumplimentar los registros que se establezcan para las actividades que desarrolla, rellenando los check list, partes y/o documentación adecuada.

f) Supervisar el buen estado de uso de todo el equipamiento que le sea asignado en las distintas instalaciones o puestos comunicando cualquier deficiencia encontrada en relación al mismo.

g) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio.

h) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

i) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad del servicio, en cambios modificaciones o adquisición de medios materiales.

j) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

k) Cuantas otras funciones le sean encomendadas y/o de su especialidad.

2. Auxiliares técnicos, aux. Admtivo., telefonista y personal de oficios varios

GRUPO IV-B. Marinero. Trabajadores que están capacitados y realizan tareas según sus especialidades y atendiendo a instrucciones precisas dentro del proceso establecido como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo:

Funciones:

a) Marinero en la/s embarcación/es profesionales en situaciones de emergencia marítima, o en aquellas intervenciones en las que le sea encomendada

b) Gobierno de embarcaciones y motos náuticas destinadas al socorrismo acuático con titulación al efecto.

c) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante al superior jerárquico.

d) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

e) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad del servicio, en cambios modificaciones o adquisición de medios materiales.

f) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

g) Cuantas otras funciones le sean encomendadas.

Los puestos de trabajo de nueva creación que puedan introducirse durante la vigencia del Convenio se asimilarán al Grupo Profesional que por similitud corresponda.

Artículo 17. Contratos a tiempo parcial y de relevo.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial el previsto en el apartado 1 y siguientes del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos en él establecidos, o disposición legal que lo sustituya.

2. El contrato de relevo es el que se concierta con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir a la persona trabajadora de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el Real Decreto 1131/2002, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último, según lo establecido en el apartado anterior.

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o la legislación vigente en ese momento.

Artículo 18. Prevención de riesgos laborales. Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Delegados y Delegadas de prevención.

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

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

Artículo 19. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil setecientos noventa y dos (1.792) horas. Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos fuera inferior a las 1.792 horas/año, el resto hasta completarlas, podrán destinarse a formación, sustituciones, otros proyectos etc. Si las necesidades del servicio lo exigieran, o fuera necesario por emergencias o siniestros o simulacros, u otras necesidades sobrevenidas, 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 en concreto el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre.

Turnos rotatorios. El sistema de trabajo para el personal operativo se organizará, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos rotatorios de 12 horas de mañana y noche que se plasmarán en el correspondiente cuadrante que elaborará la empresa previa consulta con el delegado de personal cuando existiera representación de trabajadores, en el mes anterior al de la realización.

Por necesidades del servicio y/o situaciones sobrevenidas, se podrán realizar modificaciones de cuadrantes en el mismo mes de la realización del servicio, previa consulta con la representación de los trabajadores.

Preferiblemente se establecerá alguno de estos turnos:

a) 5 x 10, cinco turnos en periodos de 10 días. Este turno será el ordinario en los periodos de actividad normal o menor actividad (Este turno diario estará distribuido en diurnos y nocturnos de 12 horas respetando el descanso mínimo legal de 12 horas entre la finalización de un turno y el inicio del siguiente)

b) 4 x 8, cuatro turnos en periodos de 8 días. Este turno será el ordinario en los periodos de actividad normal (Este turno diario estará distribuido en diurnos y nocturnos de 12 horas respetando el descanso mínimo legal de 12 horas entre la finalización de un turno y el inicio del siguiente).

c) Turnos de 4x7, cuatro turnos diarios de 10 horas en periodos de 7 días en jornada diurna.

d) Turnos de 5x7, cinco turnos diarios de 8 horas en periodos de 7 días en jornada diurna.

e) Cualquier otra organización de turnos que se requiera por necesidades del servicio tras la consulta a los representantes de los trabajadores.

El Personal Auxiliar de Emergencias y Protección Civil en funciones de Plan Copla y piscinas, de forma general, realizará una jornada de 40 horas a la semana de Lunes a Domingo. En situaciones que lo requiere el servicio, se incorporarán al sistema de turnos descrito en los apartados a y b.

El personal no operativo estará sujeto a jornada ordinaria de 40 horas/semana de Lunes a Domingo. Por necesidades del servicio, se podrá incorporar al sistema de turnos descrito en los apartados a y b.

Artículo 20. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales o 22 días hábiles, retribuidos o de la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado, que se disfrutarán dentro del año natural, salvo los supuestos de Incapacidad Temporal previstos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores o suspensión del contrato de trabajo por las causas recogidas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores que las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del año natural.

Dadas las especiales características de la prestación del SERVICIO, las vacaciones deberán disfrutarse en periodos que no estén comprendidos durante la época de temporada alta. A no ser que una futura modificación del servicio permita que los integrantes del equipo de guardia puedan coger periodos vacacionales en esta época.

A efectos de establecer el programa de vacaciones los trabajadores deberán solicitar por escrito los periodos de disfrute en el mes de Octubre. La Empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán en el mes de Noviembre de cada año, con el fin de acordar la distribución de las vacaciones, respetando en lo posible las preferencias que los trabajadores hayan podido exponer.

No se establece un periodo mínimo de disfrute de vacaciones, pudiendo disfrutarse mediante días sueltos repartidos por todo el año, siempre que esto sea compatible con la programación del Servicio.

Dada la naturaleza del servicio y por acuerdo entre los trabajadores y la empresa, se podrá organizar el servicio en cuadrantes que impliquen el disfrute de las vacaciones repartidas en todos o varios meses del año dando lugar a una minoración de horas mensuales de servicio equivalente al número de días de las vacaciones disfrutadas. Dicha programación no podrá exceder de la disminución de cuatro jornadas de trabajo al mes o aquella que suponga una prestación de horas anuales inferior a las estipuladas por el presente convenio.

Se podrán estudiar y admitir cambios de los periodos vacacionales siempre que sean solicitados por escrito con una anterioridad mínima de un mes.

Artículo 21. Permisos retribuidos.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de inscripción en el Registro Legal de Parejas de Hecho. Este derecho solo se podrá ejercer una vez en el año natural. Y un día por matrimonio de familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad.

b) Dos días 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, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, progenitores o hijos e hijas en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, que se ampliará a dos días si el traslado se realiza en una localidad diferente a donde radica el domicilio del trabajador.

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 periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 22. Permisos no retribuidos.

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

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

3. Excepto en los casos en que se destinen a la formación, la empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

- Una persona trabajadora (del 1 de junio al 30 de septiembre)
- Dos personas (Del 1 de octubre al 31 de mayo)

4. Se solicitará a la Empresa mediante petición por escrito con 20 días de antelación al inicio del permiso no retribuido. El tiempo de permiso no retribuido computa como de trabajo efectivo a efectos de la antigüedad. La incorporación al trabajo será automática.

Artículo 23. Régimen disciplinario

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa como consecuencia de sus incumplimientos laborales y de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas, que se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

- El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe sensiblemente el Servicio
- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada, por un tiempo total inferior a 20 minutos.
- La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia de dicha actitud se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente o deterioro de los medios de aquélla, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos y la responsabilidad que tenga asignada el trabajador.
- El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.

- No atender durante el trabajo a los requerimientos provenientes del mando con la corrección y diligencia debidas.
- La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ella no se derive perjuicio alguno.
- La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para el trabajador o sus compañeros
 - Falta de aseo y limpieza personal.
 - Falta de atención y diligencia con los usuarios del servicio
 - Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
 - Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La llegada al punto de encuentro con un retraso de más de treinta minutos una vez que ha sido localizado el trabajador en situación de "retén", salvo causa de fuerza mayor justificada.

B) Son faltas graves:

- Tres faltas de puntualidad al mes, en la entrada o salida del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 20 minutos.
- La desobediencia durante el trabajo a los superiores en materia de trabajos relacionados con el Servicio. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideraría falta muy grave.
- La imprudencia en el acto de Servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de deterioro del material, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de Servicio no utilizar las prendas y equipos de seguridad de uso obligatorio, así como el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud.
- El empleo para uso propio y con afán de lucro de herramientas, medios o servicios de la empresa.
- La desconsideración durante el trabajo para con las autoridades, superiores o subordinados en su relación con el Servicio o viceversa.
 - Faltar dos días al trabajo sin justificación.
 - La simulación de enfermedad o accidente.
 - Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros o compañeras sin la debida autorización.
- Negarse, obstaculizar o eludir durante el trabajo las prestaciones del Servicio cuando sea requerido por la superioridad para necesidades de inaplazable cumplimiento.
- Utilizar las prendas de trabajo facilitada por la empresa fuera de la jornada laboral.
- El retraso injustificado en la presentación de los correspondientes partes de baja y alta por situaciones de Incapacidad Temporal. Se entenderá que existe retraso injustificado cuando presente dichos partes cinco días después de las fechas de baja o alta, siempre que no existan causas de fuerza mayor que lo justifique.

- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus mandos superiores.
- La reincidencia de tres faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, haya mediado sanción o no.
- Solicitar un permiso alegando causas falsas o inexistentes.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- Proporcionar a la empresa, conscientemente, información falsa cuando se haya solicitado por razón del Servicio.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- La no localización del trabajador, siempre que se encuentre en la situación de "retén", "llamada" ó "disponible" de todos los días que le corresponda por cuadrante o turno, en dos o mas ocasiones en un periodo de 6 meses.
- La llegada al punto de encuentro con un retraso de más de sesenta minutos una vez que ha sido localizado el trabajador en situación de "retén", salvo causa de fuerza mayor justificada.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.
- El incumplimiento del acuerdo de confidencialidad suscrito con la empresa o vulneración de la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- Diez faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de seis meses o veinte durante un año, todas ellas sin la debida justificación.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo o religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El acoso sexual a un trabajador, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad o sea realizado por una persona de superior categoría.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La realización de trabajos por cuenta propia o ajena de un trabajador cuando se encuentre en situación de baja.
- El hurto y el robo tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación comprobada de enfermedad;
- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa;

- Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora;
- La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras;
- La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.
- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados durante el trabajo.
- Causar accidentes o daños graves en personas y cosas por negligencia o imprudencia inexcusable durante el trabajo.
- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- La inobservancia negligente de las normas de Salud Laboral y Seguridad en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjuicios graves a los compañeros o a la empresa.
- Las amenazas o coacciones de forma individual y colectiva.
- La reiteración o reincidencia en cualquier falta grave dentro del mismo semestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.
- El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad los casos en los que exista una utilización anormal del personal en beneficio propio, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la integridad personal del trabajador o su dignidad durante el trabajo. El trabajador afectado lo pondrá por escrito en conocimiento del Jefe de Administración, quien encargará al interesado justificante acreditativo de la recepción.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, e incluso con carácter de voluntariado, si no media autorización de la misma;
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas, compañeros o compañeras o subordinados o subordinadas, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas;
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad;
- La reiteración en la no localización del trabajador, siempre que se encuentre en la situación de "retén", "llamada" ó "disponible" de todos los días que le corresponda por cuadrante o turno, en tres o mas ocasiones en un periodo de 12 meses.
- Encontrándose en situación de "retén", "llamada" o "disponible" y siendo localizado por la empresa, negarse el trabajador a asistir salvo causa de fuerza mayor justificada.
- La reiteración en la llegada al punto de encuentro con un retraso de más de sesenta minutos una vez que ha sido localizado el trabajador en situación de "retén", salvo causa de fuerza mayor justificada en dos o mas ocasiones en un periodo de 12 meses. Ok a los tres puntos
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a doce días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de trece días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Despido.

Procedimiento sancionador

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

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

a) Se iniciará con una orden escrita de la jefatura de la empresa, con la designación del instructor o instructora y del secretario o secretaria. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor o autora de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor o instructora lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo de la persona inculpada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

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

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

4. La empresa anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores y trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los doce meses de haberse cometido.

Artículo 24. Antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en tres quinquenios del tres por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio, dos quinquenios siguientes del cinco por ciento cada uno y un último quinquenio del diez por ciento del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieran satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por quinquenio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas trabajadoras a ellas vinculados y en activo en la fecha de 18 de septiembre de 1980, continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso puedan superarse las limitaciones que establecía el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, que se mantienen.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para las personas trabajadoras que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga la persona trabajadora.

Artículo 25. Seguro complementario de accidentes de trabajo.

1. Para cubrir los riesgos de los viajes de servicio, la dirección de la empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario del obligatorio, siempre que no tenga en vigor algún otro seguro de más amplia cobertura.

El capital asegurado no será nunca inferior a 22.000 euros, y cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

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

Artículo 26. Pago mensual.

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

Artículo 27. Tablas de niveles salariales.

Las percepciones económicas para el conjunto de los trabajadores afectados por el presente Convenio se distribuyen en los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus de Convenio (hasta 31 de Marzo de 2021)
- Complemento profesional del Servicio
- Complemento de trabajo a turnos y nocturnos
- Complemento de Localización-retén
- Plus de comida
- Pagas extraordinarias.

El importe de cada uno de los anteriores conceptos se especifica por puestos de trabajo en la tabla salarial anexa

El ámbito temporal de aplicación de cada una de las tablas salariales es el referido en el anexo.

Cualquier mejora en las tablas salariales y por cualquier concepto esto es, en el salario base, complemento o plus que sea aprobado mediante el presente acuerdo será compensable en su conjunto y cómputo anual con las mejoras que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión de la empresa, o por cualesquiera otras causas hasta la fecha del presente acuerdo, no pudiendo devengarse atrasos por ninguno de dichos conceptos.

Artículo 28. Salario base.

Por este concepto la empresa abonará a todos los trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial anexa.

Artículo 29. Plus de Convenio (ámbito temporal de aplicación desde el 4 de junio de 2019 hasta 31 de marzo de 2021)

Dadas las especiales características que conlleva la prestación de los servicios de la actividades que realiza la empresa se establece un Plus de Convenio en la tabla salarial anexa que retribuye las siguientes situaciones o conceptos:

Peligrosidad y toxicidad: Por las especiales condiciones de peligrosidad y/o toxicidad que conlleva el puesto de trabajo.

Trabajo a turnos y Trabajos nocturnos.

Disponibilidad: Para compensar que, una vez declarada una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada laboral ordinaria, el trabajador debe continuar prestando sus servicios hasta la finalización de esta, siempre que persista la citada situación

Disponibilidad por activación Reten: El complemento de retén-localización se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de los puestos de trabajo que se designen por el hecho de que, producida una situación de emergencia o necesidades del servicio y estando el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su guardia, en un plazo máximo de treinta minutos (30) desde que se le localice, salvo causa justificada, siempre que no esté en sus días de descanso establecidos.

La empresa establecerá un Sistema de Retén-Localización a través de los cuadrantes durante el cual, los trabajadores a él asignados deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a media hora (30 minutos), desde el momento del aviso.

Este Plus de convenio será de aplicación hasta el 31 de marzo de 2021, quedando derogado a partir de dicha fecha y siendo sustituido por nuevos complementos y pluses que entran en vigor a partir del 1 de Abril de 2021.

Artículo 30. Complemento profesional del puesto

Compensa y retribuye las características del puesto de trabajo, es un complemento de índole funcional que retribuye las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de este complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional

en el puesto de trabajo, por lo que no tiene carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que lo originaron.

Dadas las especiales características que conlleva la prestación de determinados servicios se establece un Complemento profesional del Servicio por categorías en la tabla salarial anexa que retribuye las siguientes conceptos y situaciones:

Complemento de Responsabilidad, Coordinación y mando: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad, jefatura y/o coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por 3 personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados. Se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas. Lo percibirán los trabajadores o las trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados en el servicio.

Peligrosidad y toxicidad: Por las especiales condiciones de peligrosidad y/o toxicidad que conlleva el puesto de trabajo.

Disponibilidad: Para compensar que, una vez declarada una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada laboral ordinaria, el trabajador debe continuar prestando sus servicios hasta la finalización de esta, siempre que persista la citada situación.

Disponibilidad por activación: Para compensar la puesta a disposición de todo el personal (se encuentre o no en situación de "retén", "llamada" o "disponible") y que sea llamado ante situaciones excepcionales o necesidades sobrevenidas.

El presente Complemento será de aplicación a partir del 1 de Abril de 2021, no devengándose por tanto atrasos por el presente concepto.

Artículo 31. Complemento trabajo a turnos y nocturnos.

Trabajo a turnos, nocturnos y festivos: Son aquellos trabajos que requieren la actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo que se establecen turnos rotativos, variándose cada semana el turno a prestar por los/as trabajadores/as, quienes disfrutarán del descanso en una jornada variable, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o en fiestas intersemanales y sin que dicha circunstancia suponga variación alguna en el cómputo global de la jornada anual. Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en un régimen de trabajo a turnos y nocturnos de acuerdo con la definición del párrafo anterior, percibirán un plus que se encuentra incluido en este complemento profesional y que compensa que el personal del servicio esté sujeto al sistema de turnos y nocturno, como el trabajo en domingos y festivos intersemanales.

Se consideran trabajos nocturnos los realizados entre las 22:00 y las 6:00 a.m. del día siguiente.

Este complemento no tiene carácter consolidable y solo se percibirá mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho al mismo.

Este complemento se percibirá parcialmente ó en su totalidad, según se realicen trabajo a turnos, nocturnos o ambos, de acuerdo al siguiente porcentaje:

Trabajo a turnos (sin nocturnidad): 30% del complemento

Trabajos nocturnos: 70% del complemento

Trabajos a turnos y nocturnos: 100% del complemento.

El complemento tiene carácter mensual, debiendo realizarse al menos un 51% del tiempo de trabajo en régimen de turnos para poder percibirlo de forma completa, en caso contrario se percibirá el 50% del mismo.

El presente Complemento será de aplicación a partir del 1 de Abril de 2021, no devengándose por tanto atrasos por el presente concepto.

Artículo 32. Complemento retén-localización

La realización del retén-localización consistirá en estar localizable y atender a los trabajos que surgieran durante los períodos de retén, y que por su naturaleza sean inaplazables e imprescindibles para el normal funcionamiento del servicio

El complemento de retén-localización se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de los puestos de trabajo que se designen (categorías profesionales) por el hecho de que, producida una situación de emergencia o necesidad del servicio y estando el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su guardia, en un plazo máximo de treinta minutos (30) desde que se le localice, salvo causa justificada, siempre que no esté en sus días de descanso establecidos.

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, caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a media hora (30 minutos), desde el momento del aviso.

En el caso de no establecerse dicho sistema de Retén o en aquellos periodos en los que el mismo no sea establecido para el trabajador, el plus de Reten no tendrá efecto y no será abonado.

La situación laboral de retén será establecida, en la medida de lo posible, de forma de forma que los/as trabajadores/as no realicen dos semanas consecutivas de disponibilidad, siempre que lo permita la prestación del servicio y quede garantizado el mismo, manteniendo el criterio de la rotatividad y equitatividad y generará el devengo del Plus de Retén en las cantidades que figuran en la tabla del Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Si el trabajador no pudiera ser localizado por la empresa en los supuestos de activación del retén, dicho complemento se reducirá en un 50% por la falta de localización que se produzca la primera vez y del 100% la segunda. Dada la importancia que comporta para garantizar la prestación de un servicio, la atención del Sistema de Retén-Localización, el incumplimiento de dicha obligación a partir de tres o más veces será objeto de acción disciplinaria por parte de la empresa en los términos estipulados en el Régimen Disciplinario de este Convenio.

Si por causas justificadas algún/a trabajador/a manifestara su dificultad para realizar su retén, se estudiará la petición con el conjunto de los/as trabajadores/as del servicio que la prestan, quedando en todo caso garantizado la prestación del servicio y será preceptivo el acuerdo de ambas partes.

En caso de que el trabajo a realizar por la persona de retén no pudiera realizarlo sólo, y siempre que sea estrictamente necesario, éste avisará a otro/a trabajador/a perteneciente al sistema de apoyo al retén para que ambos realicen el trabajo necesario, acudiendo este último de forma voluntaria para garantizar que se realiza el trabajo mencionado. El sistema de apoyo al retén afectará al personal que voluntariamente se adscriba al mismo.

El plus de retén será invariable cualquiera que sea el número de intervenciones a las que deba acudir.

Con el fin de garantizar la localización del personal, la Empresa podrá determinar en cada caso el sistema de comunicación que considere oportuno, estando obligado el trabajador a su utilización en los términos que se establezcan.

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

Este complemento no tiene carácter consolidable y solo se percibirá mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho al mismo.

El presente Complemento será de aplicación a partir del 1 de Abril de 2021, no devengándose por tanto atrasos por el presente concepto.

Artículo 33. Plus de comida

Por este concepto, la empresa abonará, a sus trabajadores para compensar los gastos de manutención que han de efectuar como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral de forma continuada la cantidad especificada en la tabla salarial anexa para cada puesto de trabajo.

El presente Complemento se devengará a partir de la fecha del presente Acuerdo, no devengándose por tanto atrasos por el presente concepto.

Este Plus no tiene carácter consolidable y solo se percibirá mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho al mismo.

Este Plus no será percibido durante desplazamientos fuera del centro de trabajo en los que sean de aplicación otras dietas de manutención.

El presente Complemento será de aplicación a partir del 1 de Abril de 2021, no devengándose por tanto atrasos por el presente concepto.

Artículo 34. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, por el importe del salario base, en los meses de junio y diciembre o prorrateadas durante los 12 meses del año.

Artículo 35. Salario mínimo.

1. En cumplimiento del punto Cuarto del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, con efectos desde el 1 de enero de 2021, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el salario mínimo bruto anual correspondiente a la prestación de servicios a tiempo completo en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, no podrá ser inferior a 13.300 €, aplicándose la proporción correspondiente en el caso de prestación de servicios a tiempo parcial.

2. A efectos de alcanzar el salario mínimo señalado en el apartado anterior, se tendrá en cuenta la totalidad de las percepciones económicas de la persona trabajadora, y que conforme a lo previsto en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se considere salario.

Artículo 36. Dimisión de la persona trabajadora.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de ésta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

GRUPO I: 20 días naturales

RESTO DE GRUPOS: 15 días naturales

Si no se realizase este preaviso, se procederá a descontar de la liquidación el importe del salario mensual de un día por cada uno de incumplimiento del preaviso como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Excedencias

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. La excedencia forzosa, que conllevará la reserva del puesto de trabajo, se concederá por designación o elección para el cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como en los demás supuestos previstos en la legislación vigente. El reingreso debe de ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del citado cargo.

Los trabajadores del Servicio tendrán el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de guarda con fines adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al periodo de la que se viniera disfrutando.

Artículo 38. Excedencia voluntaria

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. La Empresa, en el plazo de 20 días desde que reciba la solicitud, deberá responder a la persona solicitante, y de no hacerlo se considerará que accede a la solicitud.

2. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Durante el período de excedencia, la persona trabajadora no podrá prestar sus servicios, por cuenta propia o ajena, para otras empresas relacionadas en el sector cuyas actividades principales sean las que realiza el trabajador en la empresa, bien en su totalidad o parcialmente. Si así lo hiciera, perderá automáticamente cualquier derecho de reingreso a la empresa.

Artículo 39. Extinción del contrato de trabajo

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el correspondiente preaviso
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del ET, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 40. Derechos de reunión y de libre sindicación.

1. La empresa, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitará a sus personas trabajadoras el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
2. La empresa respetará el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 41. Derechos y obligaciones de los Sindicatos de trabajadores.

En esta materia las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas

detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 42. Garantías de los representantes de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 43. Adhesión al acuerdo sobre solución extra judicial de conflictos laborales de la Región de Murcia.

Las partes firmantes del presente Acuerdo suscriben su adhesión al vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación vigente.

Artículo 44. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 45. Principio de igualdad.

El presente Convenio Colectivo, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo. Todas las referencias en el presente texto a «trabajador» indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 1.º Las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y demás legislación de desarrollo.

Artículo 46. No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar que, en las relaciones laborales con sus personas trabajadoras, deberán

respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente Convenio y durante su período de vigencia.

2. Respecto al acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ya mencionada, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Artículo 47. Violencia de género.

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 del ET, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

E.- No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 48. Jubilación.

En materia de jubilación y jubilación parcial se estará a lo dispuesto en la normativa en vigor de la seguridad social.

Artículo 49. Derecho supletorio y prelación de normas.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente Convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes Convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuere su ámbito territorial. Por tanto, el presente Convenio regirá como normativa supletoria, y sustitutiva de los restantes Convenios colectivos del sector, en los aspectos y materias en éstos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria única

El presente Convenio Colectivo de ámbito de empresa ha sido negociado, acordado y suscrito por la comisión negociadora del mismo, constituida con fecha 18 de enero de 2021 y que ha concluido sus trabajos tras diversas sesiones negociadoras, mediante acuerdo de fecha 29 de Marzo de 2021 siendo suscrito por todos sus componentes por unanimidad; constituida la comisión de



un lado, por representante de la Empresa y de otro, por representantes de los trabajadores integrado en el sindicato UGT. Declarando las partes reconocerse la capacidad legal necesaria para la negociación y firma de este convenio de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Tabla Salarial

Se adjunta documento

Firmantes del convenio colectivo

En representación de la empresa, María Jesus Zamora Aguilera.—En representación de los trabajadores y por el sindicato UGT, Juan Miguel Cárdenes Morales, Jose María Cegarra Soler, Jorge Guinea Albacete.

I Convenio Colectivo Servicio Municipal de Emergencias de San Javier (SEM)

TABLA SALARIAL 2019					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS DE CONVENIO	PAGAS EXTRA	BRUTO ANUAL	VALOR HORA EXTRA
GRUPO I-A	1.226,53 €	189,14 €	1.226,53 €	19.441,11 €	10,85 €
GRUPO I-B	1.699,67 €	189,14 €	1.699,67 €	26.065,07 €	14,55 €
GRUPO II-A	1.124,49 €	189,14 €	1.124,49 €	18.012,55 €	10,05 €
GRUPO II-B	1.124,49 €	189,14 €	1.124,49 €	18.012,55 €	10,05 €
GRUPO III-A	993,69 €	189,14 €	993,69 €	16.181,35 €	9,03 €
GRUPO III-B	993,69 €	189,14 €	993,69 €	16.181,35 €	9,03 €
GRUPO III-C	856,11 €	189,14 €	856,11 €	14.255,23 €	9,03 €
GRUPO III-D	856,11 €	189,14 €	856,11 €	14.255,23 €	9,03 €
GRUPO IV-A	770,11 €	189,14 €	770,11 €	13.051,23 €	7,28 €
GRUPO IV-B	770,11 €	189,14 €	770,11 €	13.051,23 €	7,28 €

Ámbito temporal de aplicación del el 4 de Junio de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2019.



TABLA SALARIAL 2020					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS DE CONVENIO	PAGAS EXTRA	BRUTO ANUAL	VALOR HORA EXTRA
GRUPO I-A	1.244,93 €	195,81 €	1.244,93 €	19.778,71 €	11,04 €
GRUPO I-B	1.712,42 €	195,81 €	1.712,42 €	26.323,57 €	14,69 €
GRUPO II-A	1.141,36 €	195,81 €	1.141,36 €	18.328,73 €	10,23 €
GRUPO II-B	1.141,36 €	195,81 €	1.141,36 €	18.328,73 €	10,23 €
GRUPO III-A	1.019,82 €	195,81 €	1.019,82 €	16.627,17 €	9,28 €
GRUPO III-B	1.019,82 €	195,81 €	1.019,82 €	16.627,17 €	9,28 €
GRUPO III-C	876,63 €	195,81 €	876,63 €	14.622,51 €	9,28 €
GRUPO III-D	876,63 €	195,81 €	876,63 €	14.622,51 €	9,28 €
GRUPO IV-A	790,36 €	195,81 €	790,36 €	13.414,73 €	7,49 €
GRUPO IV-B	790,36 €	195,81 €	790,35 €	13.414,59 €	7,49 €

Ámbito temporal de aplicación desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de Marzo del 2021.

TABLA SALARIAL 2021								
CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPL. PROFESIONAL	COMPL. TURNOS NOCTURNOS	COMPL. LOCALIZACIÓN-RETÉN	PLUS COMIDA	PAGA EXTRA	BRUTO ANUAL	VALOR HORA EXTRA
GRUPO I-A	1.244,93 €	485,72 €	55,30 €	101,27 €	120,39 €	1.244,93 €	26.581,18 €	13,35 €
GRUPO I-B	1.244,93 €	465,72 €	55,30 €	101,27 €	120,39 €	1.712,42 €	27.276,16 €	17,35 €
GRUPO II-A	1.141,36 €	280,00 €	55,30 €	101,27 €	120,39 €	1.141,36 €	22.662,56 €	12,04 €
GRUPO II-B	1.141,36 €	300,18 €	55,30 €	101,27 €	120,39 €	1.141,36 €	22.904,72 €	12,04 €
GRUPO III-A	1.019,82 €	205,21 €	55,30 €	101,27 €	120,39 €	1.019,82 €	20.063,52 €	10,09 €
GRUPO III-B	1.019,82 €	125,13 €	55,30 €	101,27 €	120,39 €	1.019,82 €	19.102,56 €	10,09 €
GRUPO III-C	1.019,82 €	65,00 €	55,30 €	101,27 €	120,39 €	1.019,82 €	18.381,00 €	10,09 €
GRUPO III-D	1.019,82 €	65,00 €	55,30 €	101,27 €	120,39 €	1.019,82 €	18.381,00 €	10,09 €
GRUPO IV-A	790,36 €	44,96 €	55,30 €	101,27 €	120,39 €	790,36 €	14.928,08 €	6,50 €
GRUPO IV-B	790,36 €	44,96 €	55,30 €	101,27 €	120,39 €	790,36 €	14.928,08 €	6,50 €

Ámbito temporal de aplicación a partir del 1 de Abril de 2021 hasta el 31 de Diciembre de 2021.

TABLA SALARIAL 2022								
CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPL. PROFESIONAL	COMPL. TURNOS NOCTURNOS	COMPL. LOCALIZACIÓN-RETÉN	PLUS COMIDA	PAGA EXTRA	BRUTO ANUAL	VALOR HORA EXTRA
GRUPO I-A	1.257,38 €	490,58 €	55,85 €	102,28 €	120,39 €	1.263,60 €	26.844,99 €	13,48 €
GRUPO I-B	1.257,38 €	470,38 €	55,85 €	102,28 €	120,39 €	1.738,11 €	27.551,60 €	18,48 €
GRUPO II-A	1.152,77 €	282,80 €	55,85 €	102,28 €	120,39 €	1.158,48 €	22.886,15 €	12,16 €
GRUPO II-B	1.152,77 €	303,18 €	55,85 €	102,28 €	120,39 €	1.158,48 €	23.130,73 €	12,16 €
GRUPO III-A	1.030,02 €	207,26 €	55,85 €	102,28 €	120,39 €	1.035,12 €	20.259,91 €	10,19 €
GRUPO III-B	1.030,02 €	126,38 €	55,85 €	102,28 €	120,39 €	1.035,12 €	19.289,34 €	10,19 €
GRUPO III-C	1.030,02 €	65,65 €	55,85 €	102,28 €	120,39 €	1.030,02 €	18.550,36 €	10,19 €
GRUPO III-D	1.030,02 €	65,65 €	55,85 €	102,28 €	120,39 €	1.030,02 €	18.550,36 €	10,19 €
GRUPO IV-A	798,26 €	45,41 €	55,85 €	102,28 €	120,39 €	802,22 €	15.070,82 €	6,55 €
GRUPO IV-B	798,26 €	45,41 €	55,85 €	102,28 €	120,39 €	802,22 €	15.070,82 €	6,55 €

Ambito temporal de aplicación del el 1 de Enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre de 2022.