

Autolesionarse en el trabajo.

El abandono del puesto de trabajo sin justificación.

La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo.

La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales y organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la empresa de los recursos humanos.

La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para realizar su trabajo.

El no mantener el trabajador vigente en todo momento el seguro de su vehículo cuando sea utilizado para su trabajo habitual en la empresa.

La negligencia del trabajador en no utilizar los elementos de seguridad personal que la empresa le ha proporcionado.

El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, nocturnidad, festividad, etc., que no corresponda para obtener un beneficio económico.

La negativa a prolongar la jornada cuando se deje sin terminar un trabajo pudiéndolo haber terminado y que cause un perjuicio grave a la empresa o a terceros.

La negativa a trabajar en sábado, festivo o nocturnidad cuando sea necesario.

El incumplimiento de adaptarse al horario del cliente cuando se realicen inspecciones o trabajos en sus instalaciones.

El uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la empresa.

No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en los puestos de trabajo.

La pérdida reiterada del tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa, malversación u otros delitos cometidos fuera de la empresa y que motiven desconfianza sobre el autor.

Retener información que deba ser conocida y/o comunicada a los superiores.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Artículo 36. Sanciones.

36.1 Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

36.1.1 Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

36.1.2 Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

36.1.3 Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta noventa días. Despido.

Artículo 37. Confidencialidad.

37.1 Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar la información de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros o perjudicar a Servicontrol, S. L.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 38. Seguro de Vida Colectivo.

38.1 Servicontrol, S. L., concertará un seguro para todo su personal que cubra las contingencias de muerte e invalidez, teniendo en cuenta el salario base anual de cada empleado situado entre las bandas siguientes.

Salario base anual — Euros	Capital asegurado — Euros
Entre 6.000,00 y 12.000,00	6.000,00
Entre 12.000,00 y 18.000,00	12.000,00

Salario base anual — Euros	Capital asegurado — Euros
Entre 18.000,00 y 24.000,00	18.000,00
Entre 24.000,00 y 30.000,00	24.000,00
Entre 30.000,00 y 36.000,00	30.000,00
De 36.000,00 en adelante	36.000,00

Artículo 39. Incapacidad laboral transitoria.

39.1 Con independencia de las prestaciones que devengue el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, Servicontrol, S. L., complementará dichas prestaciones hasta el 100 por 100 del salario base, únicamente en casos de hospitalización y por el tiempo que dure la misma y, en cualquier caso, durante el periodo de incapacidad temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo.

39.2 El trabajador afectado por incapacidad temporal deberá prestarse a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa que figuran en el apartado anterior.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 40. Seguridad y salud laboral.

40.1 El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad y Salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de protección que Servicontrol, S. L., pone a su alcance.

Servicontrol, S. L., en la denominada «orden de trabajo» que entregará al empleado, hará constar el material entregado para su protección personal, este deberá hacer uso del mismo en la ejecución de su trabajo, de forma obligatoria.

No obstante antes de comenzar los trabajos deberá consultar con el responsable de seguridad de la empresa o instalación visitada sobre las medidas de seguridad especificadas a tomar en el área de actuación, que serán de obligado cumplimiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 41. Concurrencia.

41.1 El presente Convenio no vendrá afectado por lo dispuesto en otros de ámbitos distintos, estándose para casos de conflicto a lo establecido en el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Garantías personales.

42.1 Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

1521

RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Seguridad Gallega Nosa Terra, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Seguridad Gallega Nosa Terra, S. A. (SEGANOSA) (Código de Convenio n.º 9016352), que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEGURIDAD GALLEGA NOSA TERRA, S. A. (SEGANOSA)

CAPÍTULO I

Aspectos formales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio concertado entre la Dirección y el representante legal de los Trabajadores de la empresa Seguridad Gallega Nosa Terra, S. A., regulará las condiciones laborales y económicas de los trabajadores con la empresa, afectando a todos los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en la misma, así como a aquellos que ingresan en el futuro. Queda afectado así mismo por el presente Convenio tanto el personal que realiza sus servicios en el centro de trabajo de la empresa como el que realiza dichos servicios en cualquier otro centro ó lugar por cuenta de la empresa.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005 y finalizará el 31 de diciembre de 2009, prorrogándose tácitamente de año en año si no existiese denuncia expresa por alguna de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones contenidas en este convenio se establecen con el carácter de mínimas. Todas las mejoras que se implanten por normas legales u otras se compensarán y absorberán hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras existentes ó que puedan establecerse en el futuro, siempre que en el cómputo anual la suma de las condiciones del convenio sean más beneficiosas.

Como las condiciones económicas que se implanten en este convenio tienen el carácter de mínimos en su conjunto, se tendrán en cuenta las condiciones más beneficiosas que tengan los trabajadores en nómina a la firma del contrato.

Artículo 4. *Comisión paritaria.*

Para entender de la interpretación del convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por un representante de la empresa y por el representante legal de los trabajadores. Si por la evolución de la plantilla de la empresa hubiese más de un representante legal de los trabajadores, la Comisión Paritaria quedaría integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes legales de los trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite alguno de sus miembros, debiendo mediar entre la solicitud y la reunión un plazo mínimo de 72 horas.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán ser aprobados para su validez por unanimidad en tanto exista un único representante legal de los trabajadores. Si llegase a existir más de un representante legal, los acuerdos requerirán para su validez la mitad más uno de los miembros de la Comisión.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 5. *Organización.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, y el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcance por la empresa de un nivel adecuado de productividad, la saturación de la jornada y la adecuación del horario de trabajo a la demanda y organización de los cursos impartidos tanto en el centro de trabajo como en el exterior y a las actividades totales de la empresa.

Artículo 6.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio de empresa mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de sus Empresas y de aquellas a las que se presten los servicios, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Tiempo de Trabajo

Artículo 7. *Jornada.*

La jornada máxima anual de los trabajadores del presente convenio será:

Centro de Formación de Salvatierra

I. Grupo técnico.

Instructores y monitores: Su jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, en jornada partida, sin que pueda exceder de 1.715 horas de trabajo anual. Cuando las necesidades de la actividad de la empresa así lo exijan la jornada podrá ser continuada, de forma temporal, durante esos períodos de exigencia.

II. Grupo administrativo.

Su jornada será partida, de lunes a viernes. La duración máxima de su jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con un máximo de 1.780 horas anuales.

III. Grupo de Servicios.

a) Vigilantes: Su jornada máxima ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con un máximo de 1.780 horas anuales. Su trabajo se realizará a turnos, incluyendo sábados, domingos y festivos.

b) Personal de Limpieza: Su jornada máxima ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con un máximo de 1.780 horas anuales. Podrá trabajar un máximo de 15 sábados y 15 domingos anuales, siendo su jornada habitual de lunes a viernes.

c) Oficios varios/mantenimiento: Su jornada máxima ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con un máximo de 1.780 horas anuales. Podrá trabajar un máximo de 15 sábados y 15 domingos anuales, siendo su jornada habitual de lunes a viernes.

Bomberos de Empresa

IV. Bomberos de empresa/Personal de emergencia/Prevencionista.

Su jornada máxima ordinaria de trabajo será de 1780 horas anuales de trabajo efectivo. Su trabajo se realizará a turnos de lunes a domingo, incluyendo festivos.

Parques de Bomberos

V. Bomberos Urbanos/Personal de emergencia/Parques de Bomberos.

La jornada máxima ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual, con un máximo de 1.780 horas anuales. Su trabajo se realizará a turnos de lunes a domingo, incluyendo festivos.

La jornada comenzará para todos los trabajadores cuando estos se encuentren en su puesto de trabajo. No obstante, cuando los trabajadores del Grupo I Técnico Monitores—Instructores, deban desplazarse a empresas o centros de trabajo para impartir cursos, su jornada comenzará al encontrarse en el centro de trabajo de SEGANOSA. El tiempo de desplazamiento de SEGANOSA, al nuevo centro de trabajo tendrá la consideración y en su caso la retribución que acuerdan la empresa y los trabajadores afectados. A falta de acuerdo se considerará como horas extraordinarias compensables por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Asimismo se regirán por la misma regulación los bomberos cuando tengan que recoger material o equipo técnico o personal en el centro de SEGANOSA para desplazarse a realizar su actividad en empresas o centros de trabajo diferentes. Para la aplicación y distribución de la jornada se tendrá en cuenta, en su caso, lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de setiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral exponiendo un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. No obstante, dicho calendario podrá ser variado trimestralmente por la empresa, en función de las necesidades de los cursos a impartir y contrataciones de actividad realizadas.

Artículo 8. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica será de treinta días naturales. Las vacaciones se disfrutaran durante los meses Enero a Diciembre, ambos inclusive, aunque preferentemente para el Centro de Formación será en los meses de Agosto y Diciembre, todo esto siempre que las condiciones de trabajo así lo permitan.

Anualmente se fijará el calendario de vacaciones por la empresa y el trabajador conocerá las fechas que le correspondan un mes antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Sin perjuicio del periodo preferente de disfrute de vacaciones por común acuerdo entre el empresario y el trabajador podrá fijarse otro periodo de disfrute.

Si la empresa fijase un periodo de disfrute de vacaciones distinto del periodo preferente, y no existiese acuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponde.

Dadas las peculiaridades de la actividad de los trabajadores adscritos a los Parques de Bomberos, el periodo de vacaciones de los mismos se establecerá fuera de los meses de verano o épocas de sequía sin perjuicio de que se fije por acuerdo entre las partes. De falta de acuerdo la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

Artículo 9. *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá 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.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días y de cinco si tuviera que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por boda de familiar hasta el primer grado de consanguinidad ó afinidad.
- e) Un día al año para asuntos personales que deberá solicitarse con dos días al menos de antelación, no coincidir con un puente y no coincidir dos personas del mismo grupo profesional.
- f) Ocho horas al año para asistencia a médico de cabecera con posterior justificación.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedidos, de solicitarlo con, al menos, veinte días de preaviso y tener, al menos, dos años de antigüedad en la empresa. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de permiso, la Dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Artículo 10. *Trabajo sábados, domingos y festivos.*

Los Trabajadores del Grupo I, II, III, que trabajen sábados, domingos o festivos, según lo previsto en el artículo 6 de este Convenio, y sin perjuicio del derecho que poseen a los descansos entre jornadas y semanales establecidos en la Ley y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de setiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, percibirán por cada sábado, domingo o festivo trabajado, las siguientes cantidades:

- Grupo I/Instructores: 15,20 €/bruto/hora.
- Grupo I/Monitores: 13,06 €/bruto/hora.
- Grupo II y III: 13,06 €/bruto/hora.

Los trabajadores que deseen disfrutar de días adicionales libres a cambio de las horas realizadas en sábados, domingos y festivos, lo podrán hacer, computando las horas al doble, y disponiendo de los días siempre que exista disponibilidad de fechas.

Artículo 11. *Excedencias.*

En la concesión de excedencias, tanto forzosas como voluntarias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los acuerdos que las partes puedan concertar al respecto.

Artículo 12. *Horas extras.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada de acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 7 del presente Convenio. Aunque se revisará que la realización de las horas totales anuales se cumplan en su totalidad, pudiendo la empresa compensar las horas no realizadas, con horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las motivadas por acumulación no prevista de cursos y servicios.

Las horas extraordinarias, podrán ser compensadas mediante la retribución que figura según categorías en el anexo I «Horas extraordinarias» mediante acuerdo con el trabajador. A falta de acuerdo serán compensadas con el tiempo de descanso equivalente.

Se pagarán a razón de:

- Grupo I/Instructores: 13,52 €/bruto/hora.
- Grupo I/Monitores: 11,50 €/bruto/hora.
- Grupo II, III, IV y V: 11,50 €/bruto/hora.

Las horas se liquidarán al mes siguiente de haberlas realizado.

Artículo 13. *Maternidad y adopción.*

Los trabajadores tendrán derecho a los subsidios establecidos en la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen durante los periodos de descanso con motivo de maternidad, adopción y acogimiento.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 14. *Trabajos nocturnos.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Se establece un plus de nocturnidad para todas las categorías (con la exclusión del personal integrado en el Grupo de Servicios, Bombero de empresa, y bombero urbano, cuyo salario se ha establecido atendiendo a que su trabajo es nocturno periódicamente por su propia naturaleza), y por hora efectivamente trabajada de 4,51 €/hora.

Artículo 15. *Trabajos en España y en el extranjero.*

Conforme a la directiva 96/71/CEE, de 16 de diciembre de 1996, y artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, por razones de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores para realizar los trabajos que constituyen la actividad de la empresa que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Estos desplazamientos no podrán exceder de 30 días al año, incluidos los viajes de ida y vuelta, cuando el traslado se realice dentro del territorio del Estado español y de 20 días al año cuando el traslado se realice al territorio de Estado miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios de acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. En este último supuesto se garantizan al trabajador las condiciones de trabajo establecidas en el lugar de desplazamiento, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en este Convenio Colectivo o en el contrato individual de trabajo.

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados podrá ampliarse el período de desplazamientos.

En todas las contrataciones que se realicen en la empresa se entenderá incluida tácitamente, como cláusula del contrato, éste artículo 15.

Se entenderá que no exige cambio de residencia al traslado del centro de trabajo a una distancia inferior a 60 km. A la redonda de su ubicación actual.

Artículo 16. *Formación.*

En desarrollo y cumplimiento de los establecido en el artículo 4.º 2 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores y los fines perseguidos en el

Acuerdo Nacional de Formación Continúa, y con el propósito y necesidad de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de la empresa y su personal, éste –y en especial Instructores, Monitores, Bomberos y trabajadores de parques de bomberos –estarán obligados a realizar los cursos de formación profesional que la empresa determine, tanto en el centro de trabajo como fuera del mismo. Los cursos de formación se realizarán durante la jornada laboral o fuera de la misma, en las condiciones que se acuerden entre la empresa y los trabajadores afectados.

Los cursos de formación podrán recibirse por el trabajador en los países de la Unión Europea, en los estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y en los EE. UU. En estos supuestos el trabajador tendrá derecho a percibir un salario, los gastos de viaje y dietas. Y, salvo acuerdo, con los trabajadores afectados, no podrán exceder de 15 días al año, incluidos los viajes de ida y vuelta.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 17. *Contratación.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores se matizan e identifican los siguientes contratos temporales:

a) Contrato por obra o servicio determinado: Podrán cubrirse con este tipo de contrato las contrataciones realizadas para prestar servicios de bomberos en los astilleros. A este respecto cada buque será considerado como una obra. Asimismo, se podrá realizar este contrato para cubrir cualquier incremento de producción en la empresa.

Tendrán también la consideración de contratos de obra, aquellos contratos que suscriba la empresa con terceros-tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y Administraciones públicas de cualquier ámbito para prestarles servicios de parque de bomberos.

b) Eventual por circunstancias de la producción: Podrán realizarse este tipo de contratos cuando exista acumulación de cursos y trabajos extraordinarios y en épocas de verano, sequía o inundaciones para el servicio de parque de bomberos.

Artículo 18. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba será de seis meses para los técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción ó acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba no interrumpirán el cómputo del mismo.

No tendrán la consideración de período de prueba y por tanto no serán consideradas prestaciones laborales, los exámenes, tests, pruebas psicofísicas, etc. Que la empresa realice como un proceso de selección previa. En estos supuestos la empresa comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores la realización de dichas pruebas, su contenido y su duración.

Artículo 19. *Ceses.*

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, treinta días de antelación. En caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el aviso, hasta un máximo de treinta días.

Si la empresa recibe preaviso, en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación hasta un máximo de treinta días.

En el período de prueba, el tiempo de notificación por parte del trabajador será de quince días.

CAPÍTULO V

Categorías Profesionales

Artículo 20. *Grupo Profesionales.*

Descriptivamente y sin que sea obligatorio cubrir todas las categorías profesionales que se exponen, se establecen los siguientes grupos profesionales:

I. Grupo Técnico

- a) Instructores.
- b) Ayudantes de instructores.
- c) Monitores.
- d) Ayudantes de monitores.

II. Grupo Administrativo.

- a) Jefe administrativo.
- b) Oficial 1.º administrativo.
- c) Oficial 2.º administrativo.
- d) Auxiliar administrativo.

III. Grupo de servicios.

- a) Vigilantes.
- b) Personal de Limpieza.
- c) Oficios varios/mantenimiento.

IV. Bomberos de empresa/Personal de emergencia/Prevencionista.

- a) Jefe de servicios/Coordinador.
- b) Jefe de equipo.
- c) Auxiliar de emergencia/bombero.

V. Bombero urbano/Personal de emergencia.

- a) Jefe de parque.
- b) Jefe de servicio.
- c) Jefe de turno.
- d) Auxiliar de emergencia/bombero.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia de grupo profesional. A este respecto se entiende que el bombero pertenece indistintamente al grupo profesional de bomberos de empresa y bombero urbano.

Por necesidades del servicio y para saturar la jornada máxima anual de cada categoría profesional se realizarán las actividades complementarias precisas –aunque sean de inferior categoría –por todos los trabajadores dentro de las actividades correspondientes a su grupo profesional.

El empresario comunicará esta situación, cuando se produzca a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 21. *Definiciones.*

I. Grupo Técnico.

a) Instructores: Son aquellos trabajadores que con la debida titulación académica exigida por la legislación, ó con la debida formación específica y experiencia demostrada imparte cursos de formación teórica y práctica, siendo los responsables del curso. En caso de necesidades del servicio ó para saturar su jornada máxima anual podrá realizar tareas de monitor.

b) Ayudantes de instructores: Son aquellos trabajadores que por sus conocimientos puedan establecer una ayuda al instructor o profesor.

c) Monitores: Son aquellos que sin necesidad de titulación académica preparan el material y el trabajo de campo y teorizan la práctica, acompañados de los instructores y funcionando en coordinación con ellos. Mantienen las instalaciones y los equipos.

d) Ayudantes de monitores: Aquellos que prestan su ayuda a los monitores.

II. Grupo Administrativo.

a) Jefe administrativo: Es el que tiene a su cargo la responsabilidad y dirección administrativa de la empresa.

b) Oficial 1.º administrativo: Es quien habiendo sido contratado como tal, posee conocimiento y dominio dentro de una determinada área de administración y gestión de la empresa, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.

c) Oficial 2.º administrativo: Es quien, habiendo sido contratado como tal, carece de experiencia suficiente para desarrollar con dominio su cometido dentro de un área determinada, ejerciendo funciones burocráticas ó contables, despachando correspondencia ó tramitando documentos que exijan iniciativa y responsabilidad.

d) Auxiliar administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas en dependencia de sus superiores y bajo su supervisión, burocráticas, atención de teléfono, recepción, y demás servicios relacionados.

III. Grupo de servicios

a) Vigilantes: Son los que tienen a su cuidado la vigilancia de todas las instalaciones.

b) Personal de Limpieza: Las personas que realizan las tareas de limpieza de instalaciones, material y enseres de los centros de trabajo.

c) Oficios varios/mantenimiento: Son los que realizan las distintas tareas de mantenimiento de las instalaciones, así como trabajos que no se encuentran integrados en otros grupos.

IV. Bomberos de empresa/Personal de emergencia/Prevencionista:

Denominaremos así al personal, en sus diferentes categorías, que prestan los servicios de prevención e intervención en emergencias dentro de las instalaciones de la Empresa/Industria, o Parques Empresariales/Industriales, que contraten este servicio.

a) Jefe de servicio/Coordinador: Es aquel trabajador que con la debida titulación académica y/o experiencia profesional suficiente, dirige cada uno de los servicios de emergencia/bomberos, tanto en el aspecto organizativo como operativo, al mismo tiempo que es el responsable de la empresa al frente de cada uno de ellos. Este personal puede ostentar una ó varias Jefaturas de equipos en diferentes lugares.

b) Jefe de equipo: Es aquel trabajador que con la debida titulación académica y/o experiencia profesional suficiente, se encuentran a cargo de cada uno de los equipos con que cuenta el servicio, siendo el responsable del buen hacer de los mismos en las tareas que se le encomienden. El Jefe de Equipo, puede llegar a asumir labores y responsabilidades como Jefe de Servicio si así lo exigen las circunstancias.

c) Auxiliar de emergencia/bombero: Es quien, habiendo sido contratado como tal o habiendo recibido la formación adecuada, cuenta con la capacidad profesional suficiente para desarrollar la labor de prevención de riesgos e intervención en emergencias. Este personal aparte de las labores propias de prevención e intervención, podrán desarrollar labores de vigilancia y cuidado de instalaciones propias de estos medios.

V. Bombero Urbano/Personal de emergencia.

Denominamos así al personal, en sus diferentes categorías, que prestan los servicios de prevención e intervención en emergencias dentro de comarcas específicas de actuación y refiriéndose a emergencias propias de la actividad social, tales como viviendas, empresas, tráfico, deporte, ...etc., similares a las que vienen ejerciendo los Cuerpos de Bomberos actuales, y teniendo como centro de operaciones las instalaciones del parque habilitado para este servicio.

a) Jefe de parque: Es aquel trabajador con titulación académica y/o formación o experiencia profesional específica, que ostenta la Jefatura del parque en todo el amplio sentido de esta función, siendo el responsable de la Gestión Organizativa, Administrativa y Operativa, y actuando como Director-Gerente del mismo, siendo el responsable y representante de la empresa ante el organismo contratante.

Dado su cometido, El Jefe de Parque, estará localizable las veinticuatro horas del día.

b) Jefe de servicio: Es aquel trabajador que, con la debida titulación académica y/o experiencia profesional suficiente, dirige las labores y operaciones del servicio de emergencia/bomberos, tanto en el aspecto técnico como operativo, incluidas las referidas al propio mantenimiento del Parque, sus instalaciones y equipos, atendiendo siempre las órdenes del Jefe de éste.

En los casos en que el Jefe del Parque/Gerente, sea personal aportado por el contratante, el Jefe de Servicio asumirá la responsabilidad del servicio frente a éste, cuidando del buen hacer del personal y salvaguardando los intereses de su empresa con respecto a las prestaciones contratadas.

Dada su responsabilidad en las actuaciones del servicio, este deberá estar localizable las 24 horas del día.

c) Jefe de turno: Es aquel trabajador que con la debida titulación académica y/o formación o experiencia profesional suficiente, está a cargo del personal de emergencia del turno correspondiente, siendo su misión la de hacer cumplir todas y cada una de las órdenes recibidas del jefe de Servicio e incluso dirigir las operaciones de emergencia en los casos en que éste no se encuentre presente o disponible.

d) Auxiliar de Emergencia/Bombero: Es aquel trabajador que con la debida titulación académica y formación y/o experiencia profesional suficiente, desarrolla las labores propias del personal de intervención o bombero, en las diferentes emergencias, al mismo tiempo que asume la realización de las tareas de mantenimiento del Parque, sus instalaciones y equipos, estando siempre a las órdenes de sus superiores en orden jerárquico, sin poder saltarse éste sin razón justificada.

Dada las peculiaridades de su cometido estos trabajadores desarrollarán, siempre que el servicio principal lo permita, actividades deportivas y formativas que contribuyan a mantener su mejor estado físico y profesional.

Artículo 22. Ascenso y promociones profesionales.

Los ascensos del personal se podrán producir cuando existan vacantes, una vez que se haya elaborado por la empresa, en el plazo de un año, el organigrama de personal fijo de plantilla de la empresa y siempre que

por causas tecnológicas, económicas, organizativa o de producción la empresa no amortice dichas vacantes.

Para los ascensos se valorarán la capacitación, la antigüedad en la empresa y el resultado de las pruebas realizadas por la misma.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 23. Disposición general.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos o pluses que en su caso pudieran corresponderles según lo establecido en el presente Convenio y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 7 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 24. Estructura salarial.

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

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
 - 1) Personales:
 - Antigüedad consolidada.
 - 2) De puestos de trabajo:
 - Plus tóxico peligroso.
 - Plus de responsable de equipo.
 - Plus de trabajo nocturno.
 - Plus lineal.
 - 3) Cantidad o calidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - Plus de calidad.
 - 4) De vencimiento superior al mes:
 - Gratificación de Navidad.
 - Gratificación de Julio.
 - 5) Indemnizaciones o suplidos:
 - Plus de distancia y transporte.
 - Gastos de manutención.

Artículo 25. Sueldo base.

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

El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a dos horas.

Artículo 26. Complemento personal de Antigüedad.

Los trabajadores mantendrán y consolidarán las cantidades que por el concepto antigüedad disfrutaran con fecha 1 de enero de 2002. Del importe anterior se le añadirá la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviese devengada y no cobrada en la fecha antes referida, calculándose por exceso ó por defecto por años completos, es decir se computará el año completo cuando la fracción de éste sea igual ó inferior a 0,5.

Los importes en este concepto se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como complemento retributivo «ad personam» es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa. Dicho complemento retributivo se reflejará en los recibos de salarios con la denominación de «antigüedad consolidada».

Para cualquier trabajador que comience su relación laboral con la empresa a partir del 1 de enero de 2002, este concepto no le será de aplicación ya que a partir de la fecha desaparece este plus.

Artículo 27. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Plus tóxico peligroso.—Todos los trabajadores de los grupos I, III, IV y V percibirán la cantidad de 30 € brutos/mes, durante doce meses.

b) Plus de responsable de equipo.—Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia de jefes superiores, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto durante doce meses, según acuerdo con la empresa, en tanto las tenga asignadas y las realice.

Los grupos IV y V, la retribución por este concepto será del 10% del salario base con un tope de 75 € brutos durante doce meses.

c) Plus de trabajo nocturno.—Según lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

d) Plus lineal.—Se abonará mensualmente, incluyéndolo también en las pagas extraordinarias. Este plus recogerá los aumentos salariales que con carácter lineal se acuerden en los convenios. Quedando establecido en 30 € para el año 2005 y 20 € para el año 2007.

Artículo 28. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo, horas extraordinarias.*

a) Horas Extraordinarias.—Según artículo 12 del presente convenio.

b) Plus de calidad.—Es el que se hará figurar las cantidades que con carácter variable acuerde la empresa con cada trabajador, permaneciendo en su retribución mensual, mientras la empresa así lo considere.

Artículo 29. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

1) Gratificación de julio y Navidad.—El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1) Gratificación de Julio: Se devengará del 1 de Julio al 30 de Junio, independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 15 y el 25 de julio. El importe de esta gratificación estará compuesta por el salario base y el plus lineal.

1.2) Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 15 y el 25 de Diciembre. El importe de esta gratificación estará compuesto por el salario base y el plus lineal.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

2) Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, si la empresa así lo considerase.

Artículo 30. *Complementos de indemnizaciones o suplidos.*

a) Plus de distancia y transporte.—Con independencia del salario, durante doce meses los trabajadores tendrán derecho a percibir este plus, consistente en:

90,15 €/mes, si tienen el 100% de la jornada anual.

En el caso de no tener el 100% de la jornada anual percibirán el correspondiente al porcentaje del tiempo trabajado.

b) Gastos de manutención.—Importes que la empresa acuerde, con carácter de variable, a pagar en doce mensualidades.

Artículo 31. *Sin contenido.*

Artículo 32. *Dietas.*

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa o por asistir a cursos de formación y por orden del empresario tengan que efectuar viajes ó desplazamientos que le impidan realizar comidas o pernoctar en su domicilio habitual tendrán derecho a las siguientes dietas:

a) Dieta completa con pernoctación: 42,07 €

b) Dieta completa: 18,03 €

c) Media dieta: 9,01 €

d) Se establece un plus de pernocta de 21 €/noche, para el grupo I.

e) Los trabajadores que en los desplazamientos tengan que utilizar vehículo propio se les abonará a 0,21 €/km.

Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el importe de las dietas antes reflejadas, el exceso deberá ser pagado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación del trabajador.

Si la empresa se hiciese cargo de todos los gastos, no abonará cantidad alguna por estos conceptos a los trabajadores, a excepción del apartado d, que se abonará en todos los casos que exista pernocta.

Artículo 33. *Revisión salarial.*

Para el año 2005, se consideran como definitivas las tablas anexas, siendo el incremento del IPC real sobre el salario base bruto + 30 € mes/brutos, que se harán figurar en el concepto plus lineal.

El incremento del primer año solo será de aplicación al personal que ingresara en la empresa antes del 1 de enero de 2005.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio se acuerda un incremento salarial del IPC previsto, garantizándose en todo caso el IPC real si fuese superior al previsto, sobre el salario base bruto y el plus lineal.

Para el tercer año de vigencia se incrementará el IPC previsto sobre el salario base bruto y el plus lineal+ 20 € mes/brutos, a incrementar sobre el plus lineal.

Para el cuarto año se acuerda un incremento salarial del IPC previsto, garantizándose en todo caso el IPC real si fuese superior al previsto, sobre el salario base bruto y el plus lineal.

En ningún caso los incrementos afectarán a ningún otro concepto salarial.

Todos aquellos trabajadores que tengan un contrato de obra o duración determinada, o fijo, y que este derive por la adjudicación de un contrato o concurso surgido ante la Administración o cualquier empresa pública o privada, tendrán la revisión salarial en función de los incrementos del IPC que tenga señalado el condicionado del contrato. Trato diferenciado respecto al resto de trabajadores de la empresa que se justifica atendiendo a que en este caso son los pliegos del concurso en cuestión los que determinan el precio que se abona por el servicio, no teniendo la empresa margen alguno en la negociación de este precio el cual tiene que cubrir los costes de explotación del servicio y el beneficio empresarial.

CAPÍTULO VII

Prestaciones Sociales

Artículo 34. *Seguro de responsabilidad civil y accidentes.*

La empresa suscribirá póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de 27.054,54 € por muerte y 34.257,69 € por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidentes sea o no laboral excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos a motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 35. *Seguridad y salud en el trabajo.*

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Normas de Desarrollo.

Artículo 36. *Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.*

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

La empresa complementará hasta el 100% de las retribuciones, excluyendo los pluses de peligrosidad, transporte, actividad, manutención, responsabilidad, calidad o jefatura. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas y/o de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la Empresa.

Artículo 37. *Reconocimientos médicos.*

La empresa estará obligada a realizar reconocimiento médico periódico a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Asimismo, se efectuará revisión médica al trabajador que se incorpore a la empresa, dentro de los 30 días siguientes a su ingreso, salvo que ya se tenga realizada en el último año natural.

La empresa antes de que el trabajador comience a prestar los servicios, podrá realizar pruebas de aptitud para el trabajo que va a desempeñar. Estas pruebas pueden enmarcarse dentro de lo dispuesto en el artículo 17 párrafo segundo del presente Convenio.

CAPÍTULO IX

Régimen Disciplinario

Artículo 38. *Faltas y sanciones.*

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como conse-

cuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

Para cualquier aspecto sobre este artículo nos remitiremos a lo que estipule Convenio de Seguridad ó en su defecto el estatuto de los trabajadores.

Tablas del Anexo Salarial

Los salarios que aquí se indican son con carácter de mínimos para las distintas categorías y siempre son cantidades en bruto para el año 2005

	Salario base	Plus tóxico peligroso	Plus responsab.	Plus lineal	Plus transporte	Manutención	Total
Grupo Técnico:							
Instructores	1025,15	30,00			90,15	20,00	1165,30
Ayudantes de Instructores	825,17	30,00			90,15	20,00	965,32
Monitores	675,25	30,00			90,15	20,00	815,40
Ayudantes de monitores	510,20	30,00			90,15	20,00	650,35
Aprendiz	425,16	30,00			90,15	20,00	565,31
Grupo Administrativo:							
Oficial 1.º administrativo	685,45		30,00		90,15	20,00	825,60
Oficial 2.º Administrativo	625,32				90,15	20,00	735,47
Auxiliar administrativo	580,75				90,15	20,00	690,90
Telefonista	530,60				90,15	20,00	640,75
Personal Oficinas Varios:							
Oficial 1.ª	685,57		30,00		90,15	20,00	825,72
Oficial 2.ª	625,92				90,15	20,00	736,07
Ayudante	550,43				90,15	20,00	660,58
Peón	500,73				90,15	20,00	610,88
Aprendiz	425,81				90,15	20,00	535,96
Personal subalterno:							
Vigilantes	550,64				90,15	20,00	660,79
Personal de Limpieza	525,87				90,15	20,00	636,02
Almacenero	535,91				90,15	20,00	646,06
Comerciales:							
Vendedor	685,25				90,15	20,00	795,40
Bomberos de empresa							
Jefe de servicios/coordinador	725,93	30,00	30,00		90,15	20,00	896,08
Jefe de equipo	550,76	30,00	30,00		90,15	20,00	720,91
Auxiliar de emergencia	550,43	30,00			90,15	20,00	690,58
Bombero urbano							
Jefe de parque							
Jefe de servicio	725,85	30,00	30,00		90,15	20,00	896,00
Jefe de turno	550,42	30,00	30,00		90,15	20,00	720,57
Auxiliar de emergencia	550,56	30,00			90,15	20,00	690,71

En Vigo, a 30 de septiembre de 2005.-La Empresa, Genaro Cabo Merino, Delegado de Personal, Fernando Gómez Quintela.