



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LAINSA SERVICIOS CONTRA INCENDIOS S.A. Y LOS TRABAJADORES DE SU CENTRO DE TRABAJO DE LA PLANTA DE REGASIFICACION DE ENAGAS HUELVA

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio de Empresa establece las condiciones de las relaciones de la empresa "LAINSA SERVICIOS CONTRA INCENDIOS, S.A" y la totalidad de sus trabajadores para el centro de trabajo ubicado dentro de la Planta de Regasificación de ENAGAS en Huelva.

Artículo 2. Vigencia y denuncia

El presente convenio entrara el vigor el día de su firma independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, y su duración

se extenderá desde el 1 de enero del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2011. Sus efectos económicos se retrotraerán al de enero de 2008.

Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el apartado anterior, el presente Convenio expirará, obligándose las partes a la negociación de un nuevo Convenio.

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

En caso de de no existir denuncia expresa del presente Convenio por ninguna de las partes, con la antelación requerida, se entenderá prorrogado por plazo de dos años.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas, hasta donde alcancen, las

retribuciones y mejoras que sobre los mínimos reglamentarios viniera en la





actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas, también en su conjunto y cómputo anual, salvo aquellas que expresamente sean calificadas como no absorbibles.

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

Artículo 5. Subrogación

Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasara a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogara en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que venga prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de seis meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos/as, accidentados/ as, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante, en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación mediante la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la seguridad social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en esta sentido.

b) Certificado en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

Apellidos y nombre.

DNI





Domicilio

Nº de la seguridad social Tipo de contrato

Antigüedad.

Jornada y horario.

Fecha de disfrute de las vacaciones.

Conceptos retributivos no incluidos en convenio.

Otras condiciones.

Fotocopias de las nominas, TC1 y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad el personal a subrogar

c) Fotocopia de los contratos de trabajo

d) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal solo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Artículo 6. Derecho Supletorio

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

Capítulo II comisión paritaria de interpretación estudio y seguimiento

Artículo 7. Comisión paritaria Constitución composición y funcionamiento

a) Constitución: En el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

b) Composición. La Comisión tendrá una composición paritaria con representantes de las organizaciones firmantes de este Convenio. Se integrará por un representante de la empresa y un delegado de personal elegido por los trabajadores del centro de trabajo, pudiendo estar presente en cada reunión de la Comisión, para asesoramiento de los trabajadores un miembro de CCOO.

c) Funcionamiento. De entre las personas que componen la comisión se elegirá un presidente con las funciones de convocar y moderar las reuniones y un secretario con las funciones de levantar acta y actualizar el archivo de la Comisión. La



elección se efectuará en cada reunión de la Comisión, debiendo recaer de forma rotativa entre la parte empresarial y sindical.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría ponderada de cada una de las representaciones, empresarial y sindical.

Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán consideración de vinculantes y para los casos de discrepancias, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento al Acuerdo Interconfederal para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC III).

Cuando el índice de absentismo en el centro de trabajo supere el 1,5 % durante el periodo anual, previa solicitud de convocatoria por cualquiera de las partes, la Comisión Paritaria se reunirá para el estudio concreto del asunto.

d) Funciones. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Corrección de cualquier error que pueda producirse en la publicación del Convenio.
- Interpretación y desarrollo del Convenio.
- Mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
- Sometimiento a la Comisión Paritaria de todos aquellos conflictos colectivos que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa.
- Vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales contenidas en el Convenio.
- Emitir informe o recomendaciones en los procesos colectivos de adecuación de categorías profesionales al sistema de clasificación profesional del Convenio.
- La elaboración de las pruebas físicas/ teóricas que acrediten la aptitud de los trabajadores para el desarrollo de sus funciones.

Capítulo III organización del tiempo de trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Empresa, quien la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente

Convenio y respetando los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados! as.



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

- 1) El establecimiento de un calendario anual de trabajo, y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que se requiera la rotación de los integrantes de la plantilla.
- 2) El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que, por necesidades del servicio se precise.
- 3) La exigencia de cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo.
- 4) La implantación de los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales con las disposiciones que se incorporan en este Convenio.
- 5) La adjudicación de los vehículos, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador.
- 6) La vigilancia, conservación, orden, limpieza y atención de vehículos, maquinaria, equipos, utensilios, sistemas de comunicaciones, repostaje de vehículos y medios de extinción del servicio prendas y equipo de protección, etc., así como todas las actuaciones relacionadas con la conservación y puesta en marcha para su funcionamiento de todos los medios necesarios para el desarrollo del servicio, que deberán llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.
- 7) El establecimiento de la fórmula estimada más idónea para el cálculo de las retribuciones.
- 8) Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas los límites legales establecidos.
- 9) El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/ o la ampliación de personal ante situaciones que por su trascendencia así lo requieran.
- 10) Sistema Reten- Localización: la empresa establecerá un Sistema de Retén-Localización durante el cual los trabajadores a él asignados, deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, en caso de ser llamados por emergencias, necesidades del servicio, cobertura de ausencias derivadas de incapacidad temporal, vacaciones, permisos y cualesquiera otras circunstancias, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a media hora



desde el momento del aviso.

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

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

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

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

Del mismo modo, el trabajador tendrá la obligación de prolongar su jornada a requerimiento del responsable del servicio, o de quien asuma sus funciones en casos excepcionales tales como:

- Emergencias
- Retrasos en la incorporación al trabajo de compañeros del turno siguiente, hasta la llegada del retrasado o en la incorporación del operario del cuadrante de localización.
- Sustitución, por el tiempo imprescindible, de las ausencias que se produzcan en el servicio, a fin de que éste sea operativo, y en general, las especificaciones contenidas en este Convenio.
- Solape de turnos.

11) Los trabajadores que quieran permutarse entre si sus turnos y días de trabajo, ya sean estos festivos o no, de manera esporádica (nunca permanente), deberán notificarlo por escrito al técnico encargado de LAINSA SCI con una antelación mínima de setenta y dos (72) horas.

Artículo 9. Jornada de trabajo

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral en el cómputo anual de mil setecientos ochenta y ocho (1.788) horas de trabajo efectivo durante la vigencia del mismo.

Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos, fuera inferior a las 1788 horas/año, el resto hasta completarlas, podrán destinarse a formación,

reconocimientos médicos, sustituciones, o cualquier otra actividad relacionada con el servicio. La empresa en la medida de lo posible utilizara estas horas preferentemente en formación.

Si las necesidades del servicio lo exigieran, por emergencias, siniestros o simulacros, el trabajador estará obligado a prolongar su jornada laboral sin necesidad de previo aviso, con la distribución irregular de las jornadas diarias a lo largo del año, con los límites y condiciones previstos por la ley y en concreto el R. D. 1561/1995 de 21 de septiembre.

Artículo 10. Turnos rotatorios

El sistema de trabajo se organizara, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos rotatorios de mañana, tarde y noche que se plasmaran en el correspondiente cuadrante que elaborará la empresa con la suficiente antelación a su puesta en práctica.

Se establecerá un cuadrante anual, que distribuya lo más equitativamente posible las horas laborales entre los equipos a turnos.

Artículo 11. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria prevista, así como las establecidas en este Pacto.

La realización de las horas extraordinarias será obligatoria para el trabajador, respetando los máximos legales y los descansos señalados por la ley.

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

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

Las horas extraordinarias podrán retribuirse (según ANEXO I), o compensarse mediante descanso, a elección de la empresa y su cálculo se realizará en

cómputo anual.

Artículo 12. Festivos de especial significación

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios en el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre percibirán una compensación de 40 euros por turno trabajado en esos días, que serán abonados en la nómina del mes de enero del año siguiente.

Artículo 13. Licencias retribuidas

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador deba hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) A los efectos de permisos, se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.
- f) A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
- Segundo grado: abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Artículo 14. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutaran de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales, siempre que lleve un año al servicio de la misma.

Las vacaciones se disfrutaran por años naturales.



El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El periodo de disfrute de las vacaciones, se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, pudiendo establecerse su división en varios periodos, por necesidades de la empresa o a petición del trabajador, siempre y cuando, en este último caso, no cause perjuicio a la organización de la empresa.

Artículo 15. Permisos no retribuidos

1. Los trabajadores fijos, demostrando documental y fehacientemente la necesidad, tendrán derecho de uno a tres meses de permiso sin retribución, causando baja en la seguridad social durante el mismo.

El permiso no podrá ser concedido a más de un 9% de la plantilla de la empresa simultáneamente, y una vez disfrutado no podrá ser solicitado de nuevo hasta transcurrido un año.

Al terminar este permiso el trabajador se reincorporara al puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

2. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutara la noche anterior al examen.

Capítulo IV. Aspectos de contratación

Artículo 16. Contratación

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

Artículo 17. Periodo de Prueba

El ingreso se entenderá provisional hasta el tanto no se haya cumplido el periodo de prueba que se detalla a continuación:

- a) 1 mes para los ayudantes contra incendios.
- b) 2 meses para oficiales contra incendios.
- c) 3 meses para los jefes de equipo.





Artículo 18. 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), físicas y técnicas (ejercicios teórico-prácticos).

Será de obligado cumplimiento para los trabajadores el mantenimiento de las condiciones y aptitudes físicas establecidas por la empresa.

En el supuesto que no se superaran los exámenes, pruebas de aptitud y/o reconocimientos médicos, se considera a todos los efectos como ineptitud sobrevenida, pudiendo la empresa proceder a la extinción del contrato de trabajo, del trabajador que no supere dichas pruebas, de conformidad con lo señalado en el artículo 52 del ET.

Tanto la elaboración como la evaluación de las pruebas será desarrollado por la comisión paritaria quien fijara el criterio con el que se deben de desarrollar las pruebas de mantenimiento de aptitudes.

Artículo 19. Cese voluntario

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la prestación del servicio para la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Oficiales: 15 días
- Jefe de Equipo: 1 mes

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

Artículo 20. Extinción del contrato

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

1. La no consecución o la pérdida de aptitud médica y/o física que establezca la empresa.
2. La no acreditación ante la empresa de los permisos y demás requisitos establecidos en la legislación vigente para el cumplimiento de sus funciones, al considerarse los mismos elementos esenciales y sustantivos en la





contraprestación laboral.

3. El no acudir al centro de trabajo que la empresa indique para recibir la formación, reciclajes, reconocimientos, etc... necesarios para obtener, mantener o renovar, en forma y plazo, las aptitudes como técnico de incendios.

4. La no superación de las pruebas teórico-prácticas que periódicamente se establezcan para la comprobación del mantenimiento de aptitudes.

5. La pérdida de los permisos de conducir o de otra índole requerida para el ingreso en la plantilla, así como la pérdida de capacidad para conducir dichos medios de locomoción.

Capítulo V. Condiciones económicas

Artículo 21. Estructura retributiva

La estructura retributiva del presente Convenio queda configurada por los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias y pluses salariales y extra salariales establecidos en el Anexo I del presente Convenio.

a) Salario base se entenderá por salario base la retribución correspondiente en cada uno de los Niveles Profesionales, que se recoge en las tablas del Anexo I del presente Convenio.

b) Gratificaciones extraordinarias El personal comprendido en el presente Convenio devengará dos Gratificaciones Extraordinarias, que se abonarán una en el mes de julio (Paga de Verano) y otra en el mes de diciembre (Paga de Navidad) por el importe señalado en el Anexo I, en función del tiempo trabajado en la empresa.

c) Pluses salariales y extra salariales se establecen los siguientes pluses salariales y extra salariales en las cuantías indicadas en el Anexo I del presente Convenio:

1. Plus turnicidad: se establece un plus de turnicidad en función de la modalidad de turnos que se trabaje, siendo los turnos los siguientes:

3 x 7: tres turnos diarios siete días a la semana.

2 x 7: dos turnos diarios siete días a la semana.

3 x 5: tres turnos diarios cinco días a la semana.

2 x 5: dos turnos diarios cinco días a la semana.

Se establece una remuneración para cada uno de los turnos descritos según el Anexo I del presente Convenio. Esta remuneración compensa el hecho de trabajar



a turnos.

2. Plus tóxicos-penosos-peligrosos: se establece el presente plus para aquellos trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas. Su abono será mensual, de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio.

3. Plus transporte: compensa el desplazamiento de los trabajadores hasta el centro de trabajo, aun teniendo en cuenta que su contratación inicial se realiza con conocimiento expreso de dicho centro de trabajo.

Su cuantía se refleja en el Anexo 1.

4. Plus reten localizador: de conformidad con lo establecido en tabla del Anexo 1, se abonarán en función de las jornadas efectivas de retén previstas en los cuadrantes.

5. Nocturnidad: Las jornadas de trabajo nocturnas se retribuirán de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio.

6. Plus compensación y absorción.- Se unifica este concepto con el salario base pasando a formar parte del mismo y en consecuencia desapareciendo de las tablas salariales.

En ningún caso esta unificación podrá suponer incremento del coste salarial total señalado por categoría.

En el supuesto que por dicha unificación se incrementara el coste, se tendrá por no realizada, sin efecto alguno.

Para el año 2008, se establece un incremento salarial de los retributivos del convenio que consistirá en aplicar a las tablas salariales del año anterior el IPC real a 31 de diciembre de 2007 más un 1.5%.

Para el año 2009, se establece un incremento salarial de los retributivos del convenio que consistirá en aplicar a las tablas salariales del año anterior el IPC real a 31 de diciembre del año 2008 más un 1%.

Para el año 2010, se establece un incremento salarial de los retributivos del convenio que consistirá en aplicar a las tablas salariales del año anterior el IPC real a treinta y uno de diciembre del año 2009 más un 1%.

Para el año 2011, se establece un incremento salarial de los retributivos del convenio que consistirá en aplicar a las tablas salariales del año anterior el IPC real a treinta y uno de diciembre del año 2010 más un 1%.

Si en el transcurso del año natural el absentismo laboral no superara el 1,5% se



hará efectiva una paga única en el primer mes del año siguiente, consistente en el 0.5% de la retribución anual del trabajador. A efectos de la valoración del absentismo no se computarán como faltas de asistencias las ausencias debidas a:

- a) Huelga legal, por el tiempo de duración de la misma.
- b) El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- c) Maternidad
- d) Riesgo durante el embarazo.
- e) Enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
- f) Vacaciones.
- g) Enfermedad o accidente, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de seis meses consecutivos.
- h) Incapacidades temporales derivadas de contingencias comunes de duración superior a un mes cuya fecha de inicio sea anterior a julio de dos mil ocho.
- i) Las derivadas 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 22. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias en verano y navidad, en la cuantía que se refleja en la tabla anexa del presente convenio.

Los días de pago de las gratificaciones de verano y navidad estarán comprendidos entre los días 15 y 20 del mes correspondiente.

Artículo 23. Nominas y finiquitos

Las nóminas mensuales entregadas por la empresa a todos los trabajadores contratados especificarán con toda claridad los conceptos que figuran en la misma, con el fin de que puedan ser interpretadas por todo el personal.

La empresa se compromete a entregar a los trabajadores que cesen el correspondiente recibo de finiquito que deberá contener en forma detallada los distintos conceptos salariales y extrasalariales, bien entendido que el finiquito sólo se extiende a los conceptos detallados en él.

Artículo 24. Indemnización por incapacidad temporal derivada de accidente

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la empresa complementará a los trabajadores que se encuentren en dicha situación el 85% de la base de cotización, siempre y cuando el índice de absentismo en el centro de trabajo no supere el tres (3)%.

Artículo 25. Parejas de hecho

Todo lo regulado en este convenio, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna certificación del registro correspondiente.

Capítulo VI. Derechos sindicales

Artículo 26. Representación sindical

Las empresas consideraran a los sindicatos debidamente implantados en la plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre sus trabajadores y empresarios.

Los derechos y obligaciones de la representación sindical serán los que preceptivamente se regulan en la

Ley Orgánica de Libertad Sindical así como en el resto de normativa de aplicación.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 27. Régimen disciplinario

A. Son faltas leves

1. Faltar un día de trabajo, sin causa justificada.
2. El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas de carácter leve.
3. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
4. El abandono del puesto de trabajo o servicio aún por breve tiempo, sin permiso.
5. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de herramientas, útiles y material de trabajo.
6. La inobservancia en las normas y las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.



8. La falta de aseo personal, así como en los útiles y dependencias de la Empresa.

9. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos para Hacienda o Seguridad Social.

B. Son faltas graves

1. La doble comisión de falta leve dentro de un mes.

2. El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.

3. La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa justificada.

4. El entorpecimiento, omisión maliciosa o falsedad en los datos de hacienda o Seguridad Social.

5. El incumplimiento de las normas generales de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Será falta muy grave cuando repercuta en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

6. La desobediencia a los mandos en el trabajo.

7. La voluntaria disminución en el trabajo.

8. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

9. Las injurias.

10. La suplantación, activa o pasiva, de personalidad.

11. El consumo de bebidas alcohólicas estando de servicio (Jornada efectiva más disponibilidad) y el negarse injustificadamente a las pertinentes comprobaciones médicas y técnicas.

C. Son faltas muy graves

1. La reiteración en falta grave dentro de un mes, si ha sido sancionadas.

2. La falta al trabajo de seis días en cuatro meses, sin causa justificada.

3. Más de doce faltas de puntualidad en seis meses o de veinticinco en un año

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo en el trabajo.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar daños o modificaciones maliciosas en



útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de Empresa.

6. La indisciplina o desobediencia a las normas de trabajo de la Empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.

7. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación o prolongación maliciosa de enfermedades en su duración.

8. El embriagarse o consumir drogas tóxicas, estupefacientes y sustancias psicotrópicas de forma que repercuta o pueda repercutir en el servicio y el negarse injustificadamente a las comprobaciones médicas y técnicas ordenadas por la empresa.

9. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

10. Las del Art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Revelar secretos o datos de obligada reserva; el falsificar o tergiversar documento y ofender en materia grave y públicamente a la Empresa, sus directivos o compañeros de trabajo.

12. La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de Retén o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto.

D. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por falta grave Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Capítulo VIII. Igualdad

Artículo 28. Igualdad

Es intención de la empresa velar por cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, todo ello de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 38/2007 de 22 de marzo.

Capítulo IX. Paz social

**Artículo 29. Paz social**

Las partes se comprometen a mantener la paz social y estabilidad en el centro de trabajo de la empresa en Huelva, durante el término del presente convenio.

TABLA SALARIAL ENAGAS HUELVA AÑO 2008**2008-2011**

Conceptos Salariales	AÑO 2008	
	J. Turno Oficial 1ª	
	C.I.	
	C.I. 2008	2008
Salario Base	840,29	795,66
P-Tóx-P-P	114,49	114,49
P. Jefe de Turno	85,87	
P. Retén	7,59	7,59
P.Turno 3*	7 9,11	9,11
P. Turno .2 *	7 3,64	3,64
P.Turno 3*5	2,11	2,11
P. Turno 2* 5	0,55	0,55
J. Nocturna	6,99	6,99
Conceptos Extra salariales		
P. Transporte	114,49	114,49
Salario Bruto Mensual * 11 meses	1.487,66	1.357,15
Salario Bruto Mensual* 1 mes	1.155,15	1.024,65
Pagas Extraordinarias		
Paga Verano	859,27	859,27
Paga Navidad	859,27	859,27
(*)		
Horas Extraordinarias		
Hora Extra Normal	10,75	9,88
Hora Extra Festiva	12,86	12,00
Precio Kilometraje	0,23	0,23
AÑO 2008: IPC real a 31 de diciembre de 2007 + 1,5% (5,7%)		
AÑO 2009: IPC real año 2008 + 1%		
AÑO 2010: IPC real año 2009 + 1%		
AÑO 2011: IPC real año2010+1%		

(*) Si en el transcurso del año natural el absentismo laboral no supera el 1,5% se hará efectiva una paga única en el primer mes del año siguiente, consistente en el 0,5 % de la retribución anual del trabajador.