

CONVENIO COLECTIVO 2010

AGILITY FIRST SUPPORT, S.L.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas comprendidas en el presente convenio serán de aplicación obligatoria a la Empresa AGILITY FIRST SUPPORT, S.L., y sus trabajadores y trabajadoras, dentro del ámbito territorial de la provincia de Sevilla. Podría afectar en un futuro, a esta misma Empresa y a posibles trabajadores y trabajadoras en las Provincias de Madrid, Zaragoza y Cádiz si así los solicitara nuestro cliente (Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos de Norteamérica).

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo afectará al personal de la empresa AGILITY FIRST SUPPORT, S.L., con sede en la Base Aérea de Morón de la Frontera (Sevilla), y otros posibles centros de trabajo. Sin embargo, dichos otros centros de trabajo tienen derecho a establecer su propio convenio si así lo deciden, y de acuerdo con las leyes vigentes. Quedan expresamente excluidas las personas cuya vinculación a la Empresa no esté regida por el Derecho Laboral Español. Queda igualmente excluido el personal que ocupe puestos de trabajo directivos incluyéndose como tal al personal que ocupe los siguientes puestos: Utility Manager y Employee Relations Manager.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010 prorrogándose tácitamente por años mientras no se produzca su denuncia.

Será competente para denunciar el presente convenio cualquiera de las partes que lo suscriben.

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a su término o al de cualquiera de sus prórrogas. No obstante, para evitar cualquier vacío normativo, se prorrogará en su integridad mientras no sea sustituido por un nuevo convenio.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman parte de un todo orgánico e indivisible, y a



efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 5. Derechos adquiridos.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que, en cómputo anual y globalmente considerados, tuvieran, individualmente, condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas, le serán respetadas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 siguiente.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensarán y absorberán, en su conjunto y en cómputo anual, las mejoras de cualquier tipo que con anterioridad viniera satisfaciendo la empresa bien por imperativo legal, resolución legal general o individual, resolución judicial, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria o cualesquiera otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinado dinerariamente o afecten al número de horas pactadas de trabajo (computadas anualmente) únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y global, superasen el nivel del Convenio.

Artículo 7. Dirección, organización y racionalización del trabajo.

AGILITY FIRST SUPPORT, S.L., ostenta el derecho exclusivo de gestión, control y dirección del contrato, en todos sus aspectos, para llevar a cabo las obligaciones contractuales derivadas del contrato entre AFS y las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos, de conformidad con lo establecido en el Convenio de Cooperación para la Defensa entre España y los EE.UU. y los acuerdos complementarios que lo desarrollan, además de todas las atribuciones que en este aspecto le da la legislación vigente.

La contratación y promoción del personal, el mantenimiento de la eficacia, los métodos y la organización del trabajo, así como los procesos y medios de trabajo son facultades exclusivas de la dirección de la empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la Ley.

Artículo 8. Comisión paritaria mixta.

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Las reuniones de esta comisión se celebraran al menos una vez cada seis meses,



o a instancia de cualquiera de las partes para tratar asuntos de suma emergencia e interés mutuo. Dichas reuniones se convocarán por escrito, al menos con cinco días hábiles de antelación, debiéndose incluir en la convocatoria el pertinente orden del día. Serán vocales de la misma tres representantes legales de la plantilla y tres de la empresa, designados respectivamente de entre las representaciones que negociaron el presente convenio. Podrán asistir, además, hasta dos asesores por cada una de las partes.

Actuará como Secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes legales de la plantilla y la siguiente entre los miembros de la representación empresarial.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo. Sus acuerdos serán vinculantes para las partes. En caso de que no se alcance acuerdo se remitirá, dentro del plazo de los diez días siguientes, un acta que refleje la posición de cada una de las partes quedando expedita la vía ante la autoridad laboral o jurisdiccional.

Artículo 9. Funciones de la comisión paritaria.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio. Esto incluirá la facultad de conciliar en caso de conflictos colectivos.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del convenio o vengan establecidas en su texto.

Ambas partes acuerdan dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo II. Jornada de trabajo y vacaciones.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

1. General: La jornada anual no excederá de 1.736 horas de trabajo efectivo, con



40 horas semanales, ocho horas al día de lunes a viernes en cómputo anual partida con una hora de descanso para la comida y dos descansos de quince minutos cada uno. Estos últimos computables como tiempo de trabajo efectivo.

En los trabajos del parque móvil se podrá cambiar el horario de acuerdo con las necesidades del servicio y de los trabajadores o trabajadoras a que afecte. Igualmente en los trabajos de comedor.

2. Turnos: En aquellos trabajos que por su naturaleza requieran prestarse en régimen continuado e ininterrumpido veinticuatro horas diarias todos los días de la semana, la dirección de la empresa establecerá el sistema de turnos. Cada turno tendrá una duración de ocho horas, con una hora de descanso intermedia. La jornada continuada será de 7 horas efectivas de trabajo más una hora de descanso intermedia, computada como trabajo efectivo.

Los turnos serán rotativos. Los trabajos sometidos al régimen de turnos se prestarán igualmente durante cinco días a la semana, descansando otros dos, de los cuales uno de ellos se imputará al descanso dominical, computándose por periodos de hasta cuatro semanas.

3. El personal a tiempo parcial con jornada diaria de al menos cinco horas continuadas tendrá derecho a un solo descanso de quince minutos, computable como tiempo de trabajo efectivo.

4. Servicio de extinción de incendios: El horario de este servicio será el siguiente:

a) Jornada de 56 horas semanales de promedio en cómputo anual, con un máximo de 40 horas de trabajo efectivo y el resto de guardia de presencia. La jornada anual no excederá de 2.472 horas. Un máximo de 1.736 serán de trabajo efectivo y el resto de guardia de presencia en el departamento de bomberos.

b) El trabajo se realizará en turnos de 24 horas, distribuidos en ciclos de 9 días, lo que supone 121 ó 122 turnos anuales.

5. Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada laboral del personal que no esté a turnos, podrá ser continuada con un descanso de treinta minutos considerados como trabajo efectivo. El específico horario de trabajo será aprobado por la Dirección, informando de ello al Comité de Empresa. La empresa revisará periódicamente la incidencia de la jornada de verano en las necesidades del servicio. Cada año, en el mes de marzo o en cualquier momento en que se detecte incompatibilidad con las necesidades del servicio, la Dirección decidirá sobre la aplicación de la jornada de verano, después de considerar especialmente la consulta correspondiente con las Fuerzas Aéreas de los EE.UU.

6. Por acuerdo individual o con los representantes legales de la plantilla se podrá acordar una distribución distinta de la jornada a lo largo del año.

Artículo 11. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables. Para los bomberos, serán de 10 turnos de trabajo. El periodo anual de vacaciones establecido se vera incrementado en un día más por cada cinco años que el trabajador o trabajadora tenga cumplidos en la empresa. Se fija como fecha para determinar el número de días adicionales que puedan corresponder a cada trabajador o trabajadora, en función de la antigüedad en la empresa, la del día inmediatamente anterior al del disfrute del primer periodo, si hay fraccionamiento, de las vacaciones correspondientes. Se concederán en cualquier época del año, con arreglo a las necesidades del servicio, atendiendo en cuanto sea posible, los deseos del trabajador o trabajadora.

Con objeto de flexibilizar el periodo de vacaciones anuales y adaptarlo mejor, tanto a la comodidad del trabajador o trabajadora como a las necesidades del servicio, las vacaciones pueden tomarse por días, aunque todo trabajador o trabajadora tiene derecho al disfrute de treinta días naturales consecutivos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar al menos de 10 días laborales consecutivos dentro de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y en el caso de los bomberos a 7 días, también inclusive. En todo caso debe de quedar cubierto el 50% de los puestos de trabajo de cada sección, con personal en alta y siempre con el 75% de la plantilla total del respectivo departamento debe estar presente, también con personal en alta.

Al principio de cada año se efectuara un cuadro de vacaciones, que una vez aprobado por la dirección no podrá cambiarse, excepto en casos debidamente justificados.

En los casos en que durante el periodo vacacional anual de algún empleado se produzca su baja por I.T., tal circunstancia interrumpirá sus vacaciones pero, bien entendido que su reincorporación al trabajo, una vez obtenida el alta, si este es el caso, deberá producirse en la fecha programada, dando lugar el tiempo no consumido por I.T., a una nueva reprogramación posterior cuando el resto de los empleados o empleadas hayan disfrutado de sus vacaciones programadas y no interfiera, por tanto, con las necesidades del servicio.

La prioridad para la época del disfrute de las vacaciones vendrá dada por los siguientes criterios:

- 1) Los turnos de vacaciones serán rotatorios, de manera que cada año la elección primera vaya correspondiendo a distintos trabajadores o trabajadoras de forma ordenada y sucesiva.
- 2) Los empleados con obligaciones familiares tendrán preferencia para disfrutar



sus vacaciones en fechas coincidentes con periodos no lectivos. Se entiende por obligaciones familiares los empleados o empleadas que tengan hijos en edad escolar. La edad escolar queda determinada entre los 3 y los 16 años, exceptuándose quienes tengan hijos disminuidos, internados o escolarizados para los que no tendrá aplicación el límite de edad escolar.

Las situaciones individuales de carácter excepcional o emergencia serán tomadas en consideración sobre la base de dichas circunstancias.

Artículo 12. Fiestas.

Estas serán las que figuran en el calendario oficial de fiestas, publicado en el Boletín Oficial del Estado y «Boletín Oficial» de la provincia. Se disfrutaran en su propia fecha, y las locales serán, para cada trabajador o trabajadora, las de su lugar de residencia. En caso de coincidencia de alguna fiesta local o nacional en sábado, esta se trasladara al primer día laboral anterior a la fiesta.

Se establecen seis turnos de trabajo festivos para los bomberos. Estas fiestas serán señaladas en el calendario laboral para dicho personal.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

El personal tendrá derecho a licencia en los siguientes casos:

A) Matrimonio.- El personal afectado por el presente convenio disfrutara de 20 días naturales de licencia.

B) Nacimiento de hijos.- Seis días naturales.

C) Enfermedad grave. En caso de enfermedad grave, incluyendo hospitalización o intervención quirúrgica en un hospital de padres, hijos, cónyuge, abuelos, nietos, pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente y suegros, así como de hermanos, se concederán tres días naturales, ampliables a un día más en caso de desplazamiento fuera de la provincia de residencia. En caso de tíos y sobrinos se concederán dos días. Los días se podrán disfrutar en cualquier momento durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica, sin que deban ser consecutivos.

D) Enfermedad grave de los mismos parientes políticos: Dos días naturales.

E) Defunción del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente. Cuando existan hijos menores de 8 años, siete días naturales, y cuando no existan hijos menores de dicha edad, cinco días naturales.

F) Defunción. De hijos, padres, hermanos abuelos y nietos: tres días naturales. En el caso de tíos y sobrinos: dos días naturales.





G) Defunción de los mismos parientes políticos: Dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será ampliado en un día más, si es a una distancia inferior a cien kilómetros de su lugar de residencia y en dos días en caso de en un lugar a mayor distancia.

La expresión «parientes políticos» a que se refieren el artículo 13.D) y G) del convenio colectivo de empresa comprende únicamente las siguientes personas:

- 1) Padres y abuelos del cónyuge del empleado.
- 2) Cuñados del empleado, incluyendo hermanos del cónyuge del empleado y cónyuge de los hermanos del empleado.
- 3) Cónyuge de los tíos consanguíneos del empleado.
- 4) Tíos consanguíneos del cónyuge del empleado.
- 5) Sobrinos consanguíneos del cónyuge del empleado.

La mención a cónyuge también debe entenderse referida a pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

H) Traslado de domicilio: Un día por traslado de domicilio habitual.

Estas licencias estarán condicionadas a que sean justificados los hechos que las motivaron.

I) Asuntos propios: Cada empleado dispondrá de Cincuenta y seis horas anuales por cada año natural, prorrateándose por el tiempo de trabajo si este es inferior al año natural. Todas estas horas serán consideradas inhábiles y no se tendrán en cuenta para el cómputo de la jornada anual. En caso de no poder adaptarse al transporte de la empresa, los costes del transporte quedan a cargo exclusivo del empleado.

No necesitaran justificante pero habrán de solicitarse por escrito o por teléfono al Supervisor con la suficiente antelación - preferiblemente 24 horas - para que pueda cubrirse sin trastornos la ausencia al puesto de trabajo en todos los casos. Las solicitudes realizadas por teléfono serán confirmadas por escrito por el solicitante inmediatamente a su incorporación al trabajo, mediante la cumplimentación del formulario oficial de solicitud. Ante la circunstancia de no haberse solicitado con la suficiente antelación deberá justificarse la imposibilidad de haberlo hecho. Estas horas podrán acumularse al año siguiente por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Durante estas licencias la retribución estará constituida por los siguientes



conceptos:

1. Salario Base
2. Plus Antigüedad.
3. Plus de Especial Responsabilidad.
4. Complemento Salarial Progresivo.

Los bomberos disfrutarán de 56 horas de asuntos propios por cada año natural, prorrateándose por el tiempo de trabajo si este es inferior al año natural. Todas estas horas serán consideradas inhábiles y no se tendrá en cuenta para el cómputo de la jornada anual.

En caso de no poder adaptarse al transporte de la empresa, los costes del transporte quedan a cargo exclusivo del empleado.

En todos los casos citados, a excepción del matrimonio y de los asuntos propios, podrá ampliarse el permiso, previa justificación y a juicio de la empresa.

J) La mitad de la plantilla disfrutará de un día de descanso retribuido el 24 de diciembre. La otra mitad disfrutará del día de descanso el 31 de diciembre. Corresponde a la dirección asignar a cada trabajador o trabajadora el día de descanso correspondiente.

Si dichos días fueren festivos, el descanso correspondiente se disfrutará en otra fecha. Los bomberos que no puedan disfrutar del día de convenio, dispondrán de un día adicional de descanso que se fijará del mismo modo que las vacaciones o festivos.

Artículo 14. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria

Los trabajadores o trabajadoras con al menos un año de servicio efectivo podrán solicitar su pase a situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco. El derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse nuevamente en excedencia sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior período.

El trabajador o trabajadora en excedencia voluntaria deberá solicitar expresamente su reincorporación a través de la Oficina de Recursos Humanos, al menos veinte días antes de finalizar el plazo para el que se le concedió, perdiendo todo derecho al reingreso en otro caso. Sólo tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, a partir del final del período de excedencia,





en su misma categoría laboral o, si así lo solicita, de la inmediatamente inferior para la cual esté capacitado o capacitada con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última y preferentemente en iguales condiciones de trabajo que disfrutaba con anterioridad.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

2. Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Igual derecho tendrá en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El derecho a la reserva del puesto de trabajo se extenderá al período total de excedencia cuando el hijo sea declarado discapacitado.

3. Excedencia por cuidado de familiares.

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

Si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio.

Cuando un nuevo sujeto diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



La solicitud de excedencia deberá presentarse con al menos dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda su inicio, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditada. Además deberá acreditarse con una declaración de invalidez o informe del médico de la Seguridad Social o del organismo autonómico que haya asumido sus funciones.

Cuando el período inicial solicitado fuese inferior al plazo máximo establecido en el párrafo primero, podrán solicitarse prórrogas hasta alcanzar dicho plazo máximo. Las prórrogas deberán solicitarse con un mes de antelación a su efectividad y, en su caso, deberá acreditarse el mantenimiento de la situación que dio lugar a la excedencia.

Los trabajadores o trabajadoras en esta situación tendrán derecho a participar en cursos de formación para los que deberá ser convocado por el empresario, el período en excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El período de excedencia terminará:

- a. Por el transcurso del período concedido, debiendo producirse el reingreso al día siguiente al de su conclusión.
- b. Por desaparecer la causa de la misma, debiendo producirse el reingreso dentro de los cinco días hábiles siguientes.

4. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores o trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 15. Transformación del contrato de trabajo.

A petición del trabajador o trabajadora que lo solicite con notificación al Comité de Empresa, la empresa podrá cambiar su contrato de trabajo de tiempo completo a otro de tiempo parcial, siempre que el trabajador o trabajadora se ajuste al sistema de transporte que tenga establecido la empresa o se haga responsable del mismo por su cuenta.

El trabajador o trabajadora que pase a un contrato a tiempo parcial tendrá



preferencia para ocupar cualquier vacante a jornada completa en su misma categoría laboral o inferior si lo desea, para la que esté plenamente cualificado. Para ello deberá notificarlo a la Oficina de Recursos Humanos.

Previo pacto expreso el trabajador o trabajadora tendrá derecho a regresar a una jornada completa con un preaviso de quince días y siempre que haya sido contratado un trabajador o trabajadora a tiempo parcial temporalmente para cubrir su puesto el resto de la jornada.

Artículo 16. Contratos fijos discontinuos.

1. Se podrá contratar personal a tiempo parcial bajo la modalidad de fijo discontinuo cuando sea necesario reforzar la plantilla por alguno de los siguientes supuestos:

a) Realización de ejercicios o maniobras militares que supongan un incremento de la actividad habitual de la Base.

b) Realización de operaciones o de apoyo a operaciones militares que supongan un incremento del uso de las instalaciones de la Base.

c) Sustitución de personal permanente ausente por enfermedad, vacaciones o cualquier otra causa que suponga derecho a reserva de puesto de trabajo.

2. A efectos de superación del período de prueba, establecimiento de antigüedad, generación del derecho de vacaciones, licencias retribuidas y a cualquier otro efecto, sólo se computarán los días efectivamente trabajados y, caso de prestación de servicios en jornada inferior a la completa habitual, las horas efectivamente trabajadas, considerando la jornada anual máxima.

3. El llamamiento a estos trabajadores o trabajadoras se hará de forma rotatoria y procurando distribuir el trabajo entre todos de manera equitativa a lo largo del año; pudiéndose realizar distribuciones compensatorias en periodos mayores del año si fuera necesario.

Capítulo III.

Artículo 17. Clasificación profesional.

1. Los puestos de trabajo del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán, en función de las tareas y, en su caso, titulación exigida para desarrollarlas, en los grupos y categorías profesionales que se definen en el Anexo I y según los siguientes grupos:

1) Directivos.

2) Técnicos.





- 3) Empleados.
- 4) Operarios.
- 5) Servicio de extinción de incendios.

2. Además se establecerán áreas funcionales para agrupar unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de tareas que por su naturaleza se encuadren dentro de un sector o rama de la actividad profesional. La definición de las áreas funcionales y su composición se realizarán por una Comisión paritaria integrada por representantes legales de la plantilla firmantes de este Convenio y por representantes de la empresa. Dicha Comisión podrá igualmente establecer nuevas categorías laborales, así como integrar a los trabajadores y trabajadoras en dichas nuevas categorías. Los trabajos de dicha Comisión deberán estar concluidos en el plazo de un año.

Artículo 18. Movilidad funcional.

1. La empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo de cualquier trabajador o trabajadora, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y demás cualificaciones precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, o grupo con funciones análogas de distintos grupos, previa notificación al Comité de Empresa.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por las necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. Dicha situación será comunicada al Comité de Empresa.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. La empresa por el tiempo mínimo imprescindible y cuando así lo exijan necesidades del servicio, podrá encomendar a sus trabajadores o trabajadoras el desempeño de funciones correspondientes a un grupo o categoría profesional superior a la que ostenten, para las que estén cualificados, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos.





Si, superados estos plazos, continuara existiendo la necesidad de realizar dichas funciones, deberá establecerse un puesto de trabajo de carácter permanente, salvo que se justifique su carácter temporal y cubrirse la vacante. El mero desempeño de funciones correspondientes a un grupo o categoría superior nunca consolidará el salario ni dicha categoría.

5. El límite temporal previsto en el punto dos del presente artículo no operará para el supuesto en que un trabajador o trabajadora desempeñe un puesto de superior grupo o categoría para reemplazar a otro trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto.

Artículo 19. Modificaciones sustanciales.

El cambio de funciones con carácter permanente distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes y la notificación al Comité de Empresa, o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 20. Periodo de prueba.

La admisión del personal se considerara provisional durante un periodo de prueba, que de ningún modo podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

— Técnicos titulados: Seis meses.

— Empleados: Dos meses.

— Operarios: Dos meses.

Se establece un período de prueba de dos meses para el caso de ascenso a puestos de superior grupo o categoría y de tres meses cuando sea a puestos con responsabilidad de supervisión sobre otros trabajadores o trabajadoras.

Artículo 21. Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá avisar en la oficina de personal de la misma con siete días de antelación, a excepción del encargado de obra, capataz, personal técnico y administrativo, los cuales deberán avisar con quince días de antelación.

El personal del grupo técnico y empleados con categoría de mando, deberá avisar a la empresa con treinta días de antelación.

Las peticiones de cese voluntario se efectuaran siempre por escrito y con acuse de recibo por parte de la empresa.



Caso de incumplimiento de los plazos de preaviso establecidos para cada grupo, se descontara por la empresa en la liquidación que se practique, tantos días de haberes como días de retraso tenga la notificación.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las partes reconocen la necesidad de suprimir gradualmente la realización de horas extraordinarias como método para crear empleo, comprometiéndose a poner todo su esfuerzo para, en la medida de lo posible, proceder a su reducción y eliminación.

Se considerarán extraordinarias cada una de las horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente convenio colectivo. La realización de horas extraordinarias no podrá exceder del límite de las 80 horas anuales, siendo todas ellas de realización obligatoria.

Las horas extraordinarias no derivadas de activaciones en situación de imaginaria serán compensadas económicamente, conforme a los importes recogidos en la tabla del Anexo VI, las 80 primeras anuales por cada trabajador o trabajadora. Las restantes horas extraordinarias, que tendrán el carácter de voluntarias, serán compensadas con tiempo de descanso a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria más el abono de un plus por importe del 30% de los valores recogidos en el Anexo VI, que se devengará el día del disfrute del descanso compensatorio.

Las horas extraordinarias derivadas de activaciones en situación de imaginaria serán compensadas económicamente, conforme a los importes recogidos en la tabla del Anexo VI, las 80 primeras anuales por cada trabajador o trabajadora. Las restantes horas extraordinarias derivadas de imaginarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria más el abono de un plus por importe del 30% de los valores recogidos en el Anexo VI, que se devengará el día del disfrute del descanso compensatorio. Durante el tiempo en que se realicen horas extraordinarias derivadas de imaginaria no se devengará el plus de imaginaria.

En cualquier caso se respetará el descanso mínimo entre jornadas.

La realización de trabajos durante las horas de presencia por el personal del servicio de extinción de incendios no dará lugar al abono de horas extraordinarias, siempre que no se superen las 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 23. Servicio de emergencia.

Se considerará servicio de emergencia todo trabajo necesario para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios o urgentes que pudieran surgir y aquello que afecten a la efectividad operacional de la Base.



Las necesidades perentorias y urgentes calificadas como de servicio de emergencia facultan a la dirección para prolongar la jornada de los trabajadores o trabajadoras que sea necesario pero exclusivamente en lo que fuere estrictamente necesario. No podrá calificarse como de emergencia cualquier eventualidad que estuviere prevista con antelación y que pudo resolverse con cambios de turnos.

La realización de estas horas será obligatoria y, a elección del trabajador o trabajadora, se abonarán conforme a la tabla que se acompaña como Anexo VI; o con descanso compensatorio a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria más un plus por importe del 30% de los valores recogidos en el Anexo VI que se devengará el día de disfrute del descanso compensatorio.

Si el trabajador o trabajadora que hubiera atendido una emergencia no dispusiera de doce horas de descanso entre la terminación de la emergencia y su reincorporación al día siguiente, su horario de entrada se retrasará en el número de horas necesarias para alcanzar el descanso mínimo de 12 horas.

Artículo 24. Traslado y desplazamiento.

1. Los traslados del personal a otro centro de trabajo distinto a la base aérea de Morón de la Frontera se harán de acuerdo con el trabajador o trabajadora afectados. A estos efectos se entienden que constituyen el mismo centro de trabajo que la Base aérea de Morón, las dependencias de la base sitas en Arahal y Aeromarquer, por lo que respecto a estas dependencias no puede hablarse de traslado ni desplazamiento.

2. La empresa podrá ordenar los desplazamientos temporales que sean necesarios o convenientes a su juicio, tanto desde el punto de vista del servicio como de la formación y preparación del personal. Estos desplazamientos tendrán una duración máxima, cada uno, de tres meses, y entre dos desplazamientos consecutivos deberá haber un intervalo mínimo de un mes.

3. La dieta por desplazamiento para todas las categorías profesionales será de 41,66 euros diarios.

4. En los desplazamientos para formación fuera de España, se entregara el anticipo en forma de cheques de viaje siendo el cobro según el vigente "JTR" del Departamento de Defensa de EE.UU.

5. No se consideraran desplazamientos los viajes rutinarios que se efectúen a: Rota, Cádiz, Arahal, etc., o que terminen en el mismo día. En estos casos no se percibirá dieta y en su lugar se abonara un "Plus Único de Comida" (PUC) de 11,98 euros, cuando estén fuera de la Base de Morón entre las 12.00 y las 14.00 horas.



Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 25. Estructura salarial.

La estructura de las retribuciones del presente convenio estará formada por:

- Salario Base, establecido en el Anexo I para cada categoría laboral.
- Complementos Salariales

Artículo 26. Abono del salario.

El pago de haberes o salario será mensual y se efectuara el último día de cada mes de devengo o el día anterior, si este fuera festivo o sábado, con anticipos quincenales a cuenta.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria.

Artículo 27. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos que a continuación se articulan:

a) Antigüedad. La cuantía del complemento salarial por antigüedad para cada categoría laboral será la establecida en la tabla del anexo I. Se establece la cuantía de los premios por antigüedad en dos bienios y en quinquenios a computar a partir del cumplimiento del segundo bienio, sin que sufra incremento alguno tras cinco quinquenios.

b) Plus hora de comida. A aquellos empleados y empleadas que por requerimiento de la empresa deban estar localizados y a disposición o permanecer en sus centros de trabajo durante su descanso de una hora para comer, se les compensará con la cantidad de 3,89 euros por día de trabajo en que se les exija tal disponibilidad.

c) Complemento jornada especial bomberos:

1) Este complemento compensa al personal del servicio de extinción de incendios por la permanencia en su centro de trabajo por encima de la jornada laboral normal de 40 horas semanales. Su valor se establece en el Anexo IV. El complemento se percibirá por cada turno de trabajo completo realizado, o parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

2) En caso de que uno de estos productores tuviera que prestar servicio un día





adicional a la cantidad de jornadas referidas en el calendario laboral, o durante unas horas adicionales, todas las horas serán consideradas extraordinarias, si bien tendrá derecho a cobrar las primeras ocho horas como extraordinarias y el resto al valor de la hora de guardia de presencia. El valor de las horas de guardia de presencia se establece en el Anexo V.

3) A partir del límite de 80 horas extraordinarias anuales que contempla el artículo 22, el incremento del 30% se aplicará también al valor de la hora de guardia de presencia.

4) Este complemento se cobrará durante los diez turnos de trabajo de vacaciones (o mejora de éstas por antigüedad), los seis turnos de turnos de trabajo de días festivos y las licencias retribuidas del artículo 13. También se cobrará cuando la empresa envíe fuera del centro al trabajador o trabajadora, tanto en España como fuera de ella, por cualquier causa incluso para asistir a formación.

d) Complemento Personal Extra convenio. Es un plus que podrán percibir los trabajadores o trabajadoras para compensar responsabilidades especiales u otros acuerdos particulares (antiguo plus extrasalarial).

Su concesión, modificación, cancelación o denegación es facultad exclusiva de la dirección de la empresa después de estudiar las propuestas presentadas por los jefes de departamentos quienes deberán aportar la documentación suficiente que acredite y justifique tal petición.

Debido a su especial carácter, este plus no será objeto de negociación colectiva dentro del marco del convenio de empresa y será de exclusiva competencia transaccional entre la dirección y el empleado.

e) Complemento Salarial Progresivo. Se establece un complemento salarial progresivo especial para todas las categorías laborales, en la cuantía diaria establecida en el anexo II. Este plus se abonará por día natural, 365 días al año, en proporción al tiempo trabajado.

f) Plus de Imaginarias. Cuando las condiciones lo requieran, la empresa requerirá a los departamentos el cuadrante correspondiente del personal para realizar las mencionadas imaginarias. Las jornadas de imaginarias se fijan en 14 horas entre los días laborables (desde las 17.00 horas hasta las 07.00 horas del día siguiente) y 24 horas para los sábados, domingos y festivos (desde las 07.00 horas hasta las 07.00 horas del día siguiente). El precio será 4,53 euros a la hora. Únicamente se abonará kilometraje por el uso del vehículo particular cuando el trabajador o trabajadora tenga que desplazarse a la Base, desde su domicilio, por una llamada efectiva realizada. De ocurrir dicha llamada mientras se encuentra en el transporte colectivo facilitado por la empresa, deberá incorporarse tan pronto le sea posible, percibiendo kilometraje si utiliza su vehículo privado para desplazarse de vuelta una vez haya llegado a su domicilio.



Artículo 28. Plus de asistencia.

1. Es la cantidad que percibirá el trabajador o trabajadora por jornada efectivamente trabajada. El importe del plus de asistencia será de 19,77 euros.
2. Para las categorías profesionales correspondientes a servicio de extinción de incendios el plus de asistencia será de 24,56 euros.
3. Teniendo en cuenta que el abono de este plus se hará por jornada efectivamente trabajada a tiempo completo, en el supuesto de que se trabaje solo a tiempo parcial o parte de la jornada diaria se percibirá la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.
4. Este plus dejará de percibirse cuando el trabajador o trabajadora no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia, con las únicas excepciones de las incapacidades temporales por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, del permiso por matrimonio, y de las vacaciones.
5. Este plus sustituye a los pluses de asistencia, transporte urbano y de ayuda de comedor que existían en anteriores convenios colectivos.

Artículo 29. Plus de conducción.

Se establece un plus para los trabajadores y trabajadoras que a continuación se especifican y en la cuantía que se señala:

- a) Mecánicos del DIN: Percibirán el plus de conducción de 1,26 euros diarios.
- b) Los profesionales de oficio del grupo de operarios, cuyo trabajo específico no sea la conducción de vehículos y estando en posesión del preceptivo carné de conducir realicen tareas de conducción, percibirán el plus de conducción en la cuantía de 1,01 euros diarios en caso de carnet tipo B, 1,26 euros en caso de carnet tipo C.

El percibo de este plus obliga a conducir el vehículo o vehículos que fueran necesarios para la efectiva y pronta ejecución de las órdenes encomendadas, así como ocuparse de la verificación diaria del estado y elementos del vehículo.

Quedan exceptuados del percibo de este plus aquellos trabajadores o trabajadoras cuyo trabajo propio sea la conducción de vehículos.

- c) El plus de conducción sólo se devengara por los días efectivamente trabajados y se incluirá proporcionalmente en el salario correspondiente al mes de vacaciones y días de asuntos propios.

Artículo 30. Plus de turno.





1. Se abonará 4,57 euros por día efectivamente trabajado a todo el personal que trabaje a turnos de conformidad con lo dispuesto por el artículo 10.
2. Se abonara una cantidad adicional de 3,48 euros por trabajo efectivo en turnos que coincidan con sábados, domingos o festivos.
3. Los trabajadores y trabajadoras del Departamento de Limpieza con jornada de 8:00 a 17:00 horas recibirán la cantidad establecida en el apartado 2 cuando trabajen sábados, domingos o festivos, excepto que se trate de horas extraordinarias.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cinco pagas extraordinarias, devengándose cada una de ellas el 31 de enero, 31 de marzo, 30 de junio, 31 de agosto y el 30 de noviembre, siendo el importe de cada una de ellas el resultado de la suma de salario base y complemento de antigüedad, si se percibiera, correspondiente a 30 días. Dichas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural en que se devenguen.

Artículo 32. Transporte del personal.

1. La empresa llevará a efecto por sus propios medios o mediante el concierto con empresas de transporte, la recogida del personal desde las distintas paradas de las poblaciones incluidas en el siguiente cuadro, al objeto de facilitar la llegada al centro de trabajo al inicio de la jornada laboral, así como el regreso a los distintos puntos de partida, como se viene realizando.
2. El servicio que asume la Compañía está actualmente limitado a las siguientes rutas y términos municipales:

Tipo de ruta

Término municipal	Servicio de autobús para el personal que trabaja de 8 a 17 h	Servicio de autobús para el personal a turnos
Ciudad de Sevilla	SÍ	SÍ
Alcalá de Guadaíra	SÍ	SÍ
Morón de la Frontera	SÍ	SÍ
El Coronil	SÍ	SÍ
Utrera	SÍ	NO
Arahal	SÍ	NO
Los Molares	SÍ	NO



3. Además de prestar el servicio de autobús en los términos expresados, la Compañía deberá abonar kilometraje únicamente en los casos y bajo las condiciones contempladas a continuación:

3.1 Los empleados y empleadas en régimen de trabajo a turnos que residan en Utrera, Arahal o Los Molares, que no disponen en la actualidad de servicio de autobuses, y mientras este servicio no se establezca, recibirán una compensación por kilometraje de 0,34 euros por kilómetro considerando la distancia más corta entre su lugar de residencia y la Base Aérea de Morón.

El kilometraje se contará a partir de los dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia del trabajador o trabajadora.

3.2 Los empleados y empleadas en régimen de trabajo a turnos que residan en algún término municipal no incluido en el anterior cuadro y que tengan como municipio más próximo con servicio de autobús de empresa Utrera, Arahal o Los Molares, que no disponen de servicio de autobús a turnos, y mientras ese servicio no se establezca, recibirán compensación por kilometraje en las mismas condiciones y términos del apartado anterior, pero únicamente desde Utrera, El Arahal o Los Molares hasta la Base.

3.3 El resto de empleados y empleadas que residan en algún otro término municipal no incluido en la anterior tabla, tendrán derecho a utilizar el servicio de autobuses del término municipal más próximo a su lugar de residencia.

Asimismo estos empleados y empleadas recibirán una compensación por kilometraje de 2,05 euros por cada día efectivo de trabajo, en caso de que la distancia entre su residencia y el Municipio más próximo sea inferior a 50 kilómetros, 4,10 euros en caso de que la distancia sea superior”.

Todos los trabajadores y trabajadoras que perciban kilometraje por el uso de vehículo privado, deberán estar en disposición de acreditar la efectiva utilización de su vehículo privado para los fines que justifican el abono de la compensación por kilometraje, es decir, para organizar el transporte entre el centro de trabajo y su domicilio particular.

La Compañía podrá solicitar al trabajador o trabajadora documentación acreditativa del cumplimiento de este requisito.

4. Además el personal percibirá un complemento de distancia en la cuantía establecida en el Anexo III por cada día de trabajo efectivo prestado con asistencia a la Base Aérea de Morón y según el lugar de residencia del empleado.

Artículo 33. Finiquito.

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito se firmaran en presencia de un



representante legal de la plantilla, salvo que no exista representación sindical o que el trabajador o trabajadora no desee hacer uso de tal derecho.

Capítulo V.

Artículo 34. Enfermedad común y accidente de trabajo.

a. El trabajador o trabajadora que lleve seis meses en la empresa y cause baja en el trabajo por enfermedad común o accidente no laboral tendrá derecho a partir del octavo día de la baja, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la seguridad social y el cien por cien del salario ordinario que viniera percibiendo, esto es salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo con regularidad, salvo el plus de asistencia, respecto del cual la Compañía no abonará complemento alguno sobre la prestación de seguridad social.

De acuerdo con el párrafo anterior, y de conformidad con el acuerdo de empresa de fecha 20 de febrero de 2008, la empresa abonará la diferencia entre la prestación de seguridad social y el salario ordinario, excluidas aquellas remuneraciones que no estén íntegramente sujetas a cotización a la seguridad social y con inclusión del plus de asistencia sólo en el mismo porcentaje que aplique la seguridad social en cada momento sobre la base reguladora para calcular la prestación (en la actualidad 60% hasta el día 20 de la IT y 75% desde el día 21 en adelante). En caso de empleados y empleadas con base de cotización topada, el porcentaje del plus de asistencia se reducirá en la misma proporción que la base reguladora respecto del salario ordinario.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea hospitalizado/a o se le preste asistencia en su domicilio por carencia de camas en institución hospitalaria, debidamente justificado este extremo, dicha diferencia se será abonada desde el primer día.

La duración del percibo de este derecho será, en todos los casos, de cien días como máximo. La continuación o la recaída en la misma dolencia y otras de distinta naturaleza, tendrán derecho a un nuevo subsidio por igual cuantía y mismo periodo, siempre que ocurra tal contingencia a los 365 días siguientes del comienzo de la última baja en la que agoto los 100 días de subsidio.

Clausurado el centro de trabajo, o cuando correspondiese al trabajador o trabajadora cesar por finalización de su contrato, este subsidio se perderá al extinguirse su relación laboral con la empresa.

b. Los empleados y empleadas percibirán la totalidad de su salario ordinario, incluyendo el salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo con regularidad y el plus de asistencia cuando estén en situación de incapacidad temporal debido a accidente laboral o enfermedad profesional, hasta el máximo

de dieciocho meses. Para ello, cuando sea necesario, la empresa complementará la prestación que por incapacidad temporal, abone al trabajador o trabajadora la Mutua de Accidentes. A los efectos de este artículo, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 y 116 de la Ley General de Seguridad Social se entenderá por accidente de trabajo, toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo, y por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo en los términos legal y reglamentariamente previstos.

c. En los supuestos previstos en este artículo, el número de días en que el trabajador o trabajadora perciba la diferencia aludida, se considerara como trabajo efectivo, a efectos de abono de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 35. Indemnización por muerte o invalidez.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes con las siguientes coberturas e indemnizaciones:

1. Muerte por cualquier causa: 10,000 euros.
2. Muerte por accidente laboral: 40,000 euros.
3. Incapacidad permanente total o absoluta por cualquier causa: 10,000 euros
4. Incapacidad permanente total o absoluta por accidente laboral: 40.000 euros.
5. Incapacidad permanente parcial por accidente laboral: Hasta un máximo de de 40,000 euros en función del baremo que habitualmente emplean las aseguradoras para este riesgo y que se anexará a la póliza de seguros que suscriba la empresa. Este baremo sólo se aplicará en el supuesto antes indicado de incapacidad permanente parcial por accidente. En el resto de supuestos mencionados en los apartados del presente artículo se abonarán las indemnizaciones allí recogidas sin aplicación de baremo alguno.

Respecto a la fecha del hecho causante será a la fecha del accidente cuando el riesgo sea el de muerte o incapacidad permanente.

Artículo 36. Jubilación voluntaria anticipada.

El trabajador o trabajadora que tuviese una antigüedad en la empresa de siete años, siempre que se jubile voluntariamente, percibirá las cantidades que se reflejan a continuación, únicamente cuando con anterioridad a la iniciación del expediente administrativo de jubilación, obtenga por escrito la conformidad del empresario. De no existir tal conformidad expresa, no se causara derecho al percibo de tales cantidades, aunque el trabajador o trabajadora llegue a percibir de la Seguridad Social las prestaciones correspondientes, si a ello se hiciere



acreedor.

Las cantidades serán las siguientes:

- a) Por jubilación voluntaria anticipada a los 60 años: seis mensualidades.
- b) Por jubilación voluntaria anticipada a los 61 años: cinco mensualidades.
- c) Por jubilación voluntaria anticipada a los 62 años: cuatro mensualidades.
- d) Por jubilación voluntaria anticipada a los 63 años: tres mensualidades.
- e) Por jubilación voluntaria anticipada a los 64 años: tres mensualidades.

Artículo 37. Jubilación especial a los 64 años.

Los trabajadores y trabajadoras, previo acuerdo con la empresa, podrán jubilarse a los 64 años con el cien por cien de su base reguladora, en los términos y condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo.

En el caso de que se alcance el citado acuerdo con la empresa el trabajador o trabajadora recibirá tres mensualidades.

Artículo 38. Jubilación parcial.

Se considerará jubilación parcial la iniciada después de cumplir sesenta años y hasta los sesenta y cinco años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado con un contrato de relevo, en los términos del art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social, 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La jubilación parcial se podrá producir en los términos y bajo las condiciones previstas en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre.

El trabajador o trabajadora que se jubile parcialmente tendrá derecho a la parte proporcional del premio por jubilación del art. 36, correspondiente al porcentaje de reducción de su jornada.

Capítulo VI.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

A los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa y que requieran para su trabajo equipos de seguridad, se les entregará al comienzo de su actividad laboral.

En concepto de ropa de trabajo se entregarán cuatro camisas y pantalones al año





al personal de los siguientes talleres:

1. Pintura.
2. Mecánicos de plantas eléctricas y de vehículos.
3. Depuradora de aguas residuales.
4. Fontaneros.
5. AGE y ATOC.

— Al personal de los demás talleres se les entregará dos camisas y pantalones, así como a los conductores de vehículos.

— Al personal del servicio de extinción de incendios se les entregará tres uniformes año.

— Al personal que trabaja en el comedor se les entregará 6 uniformes al año.

— Al personal de recepción de hotel, se les entregará 4 uniformes al año.

Todos los empleados y empleadas quedan obligados al cuidado y limpieza de los mismos, así como a su uso obligatorio durante su permanencia en el centro de trabajo.

La ropa de trabajo se entregará por la empresa con regularidad, dentro del primer trimestre del año y será adecuada a la climatología imperante.

Artículo 40. Seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes consideran como uno de los objetivos prioritarios del presente Convenio la prevención y disminución de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para cuya consecución, durante su vigencia la empresa procederá a:

— Implantar en sus Centros la pertinente política de prevención de riesgos laborales.

— Facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia al personal laboral a su servicio.

— Posibilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma, a través de los Delegados de Prevención de riesgos laborales y Comités de Seguridad y Salud.

— Mantener el Servicio de Prevención.





Artículo 41. Política de seguridad y salud en el trabajo.

1. El trabajador o trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo a las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación de esta materia, esto es, de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

2. El empresario está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en su Centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en las mismas y a garantizar una formación teórica y práctica adecuada en estas materias a los trabajadores y trabajadoras que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora o para sus compañeros o terceros.

El trabajador o trabajadora está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas, sin que ello le suponga deducción salarial.

3. Se procederá a la eliminación de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, implantándose los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen.

Artículo 42. Equipos de protección personal.

La empresa facilitará a todos los trabajadores y trabajadoras las prendas o equipos de trabajo de protección personal que procedan, según la normativa aplicable.

La trabajadora en estado de gestación o parto reciente podrá ser trasladada de puesto de trabajo siempre que las condiciones del mismo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico que, en el régimen general de la Seguridad Social, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 43. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud.

Por el Comité de Empresa y entre sus miembros se designarán cuatro Delegados de Prevención que serán los representantes legales de la plantilla con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.



Las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención serán las establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento Interno.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud integrado por ocho miembros, del que formarán parte los cuatro Delegados de Prevención y cuatro representantes de la Empresa.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la mencionada Ley y en el Reglamento Interno.

Artículo 44. Servicio de prevención.

La Empresa, en cumplimiento del deber de prevención, ha constituido un servicio de prevención propio que cuenta con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas. Las actividades preventivas que no sean asumidas por dicho servicio de prevención propio, deberán ser concertadas con una o varias entidades especializadas.

Artículo 45. Reconocimientos médicos / formación técnica y programas de aptitud física.

Se establece la obligatoriedad de asistencia y participación de cuantos cursos de formación (técnicos y aptitud física) lleve a cabo la Empresa. Con carácter obligatorio se impone al personal el someterse a un reconocimiento médico específico si así lo requiere el puesto de trabajo. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Artículo 46. Cuota sindical.

La empresa, a solicitud del sindicato de la persona afiliada y previa conformidad manifestada por escrito de ésta, procederá al descuento de la cuota sindical establecida sobre los salarios de aquélla. Descuento que se llevara a efecto en la nomina mensual del mismo.

Artículo 47. Horas sindicales.

Actualmente hay 17 miembros con un crédito horario de 35 horas mensuales, lo que resulta en un total mensual de 595 horas.

Se permitirá la acumulación y uso de horas por trimestres naturales y por grupo sindical. Esto es todos los miembros del Comité que pertenezcan al mismo sindicato podrán acumular las horas que le correspondan en un trimestre natural y utilizar las mismas durante dicho trimestre por cualquiera de los miembros del grupo sindical. La acumulación de un trimestre a otro solo será posible previo



acuerdo con la empresa.

El uso de las horas sindicales deberá ser notificado al supervisor por escrito y con al menos 48 horas de antelación, salvo absoluta imposibilidad y se documentará convenientemente.

En cuanto a la retribución de las horas sindicales se estará la legalidad vigente y a la doctrina judicial de aplicación favorable al ejercicio del derecho por el trabajador o trabajadora miembro del Comité de Empresa

Artículo 48. Formación profesional, fomento de empleo y productividad.

La formación es uno de los medios que posee la empresa para alcanzar sus objetivos de producción a través del establecimiento de políticas y planes de formación del personal.

Dichos planes serán elaborados por la dirección y los representantes legales de la plantilla, realizándose un estudio que sirva para analizar el desarrollo de las distintas profesiones en la empresa de cara a la configuración de un plan de formación que favorezca y facilite la lógica evolución de las distintas profesiones de futuro que requieran una formación específica en defecto de aquellas otras que poco a poco vayan quedando obsoletas.

La participación en los cursos de formación que se realicen a iniciativa de la empresa será considerada como jornada de trabajo y, por tanto, de obligado cumplimiento. Cuando los cursos se lleven a cabo dentro del Establecimiento, se realizarán durante la jornada laboral normal, si fuera posible. La asistencia a cursos nunca dará lugar al pago de horas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras que asistan a cursos de formación básicos o avanzados relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia en la elección de turno cuando lo permitan las necesidades del servicio, y de vacaciones, así como a ajustar la jornada normal de trabajo para asistir a los cursos.

Cuando la Empresa considere que dicho curso puede beneficiar el desempeño del puesto de trabajo, abonará el importe del mismo.

Cuando la empresa lo considere pertinente, por ser beneficioso para el desempeño del puesto de trabajo, podrá conceder excedencia especial con derecho a reserva del puesto de trabajo, para la realización de estudios oficiales incompatibles con la prestación laboral, por un periodo máximo de un año y con derecho a la reserva del puesto de trabajo. El trabajador o trabajadora a quien se conceda esta excedencia deberá reincorporarse al término de la misma y el tiempo de excedencia no se computara a efecto alguno.

Capítulo VII.

Artículo 49. Faltas y sanciones.

Se regirá por lo dispuesto por el Convenio General de la Construcción y en su defecto por el Convenio Provincial de Sevilla de la Construcción respecto de calificación de las faltas, sanciones y procedimiento sancionador.

Artículo 50. Prescripción.

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 Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso.

Artículo 51. Remisión al convenio general de la construcción.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo General de la Construcción.

Disposición adicional.

Revisión salarial e índice de precios al consumo (IPC)

1. Las partes acuerdan un incremento salarial del 1,00 % aplicable únicamente sobre los siguientes conceptos:

— Conceptos incluidos en los Anexos I a VI.

— Conceptos retributivos contemplados en los artículos 24.3, 24.5, 27.b), 27.f), 28, 29, 30 y 32.3.

2. El presente convenio colectivo ya recoge los conceptos salariales incrementados en la forma establecida en el apartado 1 anterior.

3. El incremento económico pactado en el punto 1 anterior tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2010.

4. En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) en España correspondiente al año 2010, sea finalmente superior al porcentaje de incremento pactado en el punto 1 anterior, se abonará la diferencia al comienzo del año siguiente.

Disposición transitoria.



Plus de especial responsabilidad

Este plus sustituyó y reemplazó por completo dos pluses anteriores: el plus de trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos y el plus acuerdo de 22 de marzo de 1990. Lo seguirán cobrando, con carácter estrictamente personal, únicamente los trabajadores o trabajadoras que lo vienen percibiendo en la actualidad y que son los que aparecen en el acta con fecha 31 de julio de 1997, sobre los acuerdos alcanzados en el CMAC. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado.

Anexo I

2010.-Tabla salario base diario y complemento salarial de antigüedad

*B = Bienio. **Q = Quinquenio.

Nivel	Categoría Profesional	Salario Base	1B	2B	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q
II	Titulado Superior	72,09	3,62	7,22	12,26	17,27	22,34	27,37	32,44
IIIA	Titulado Medio	59,56	2,97	5,95	10,13	14,30	18,45	22,63	26,81
IIIB	Jefe Admvo. 1a-ATS (Dipl. Enferm.)	44,59	2,23	4,47	7,56	10,70	13,81	16,94	20,07
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	39,03	1,96	3,91	6,64	9,36	12,09	14,82	17,56
V	Jefe Admvo. 2a-Delin Superior	37,58	1,88	3,77	6,38	9,03	11,65	14,29	16,91
Via	Oficial 1a Admvo./Recep./Tec Planif.	33,59	1,67	3,37	5,69	8,05	10,41	12,77	15,12
Vim	Jefe Equipo y Taller	33,98	1,68	3,41	5,77	8,15	10,51	12,91	15,29
VII	Contraaestre / Cocinero 1a	32,11	1,60	3,20	5,44	7,72	9,96	12,19	14,45
VIII	Oficial 1a Manual / Oficial 2a Admvo.	31,44	1,56	3,15	5,35	7,53	9,76	11,97	14,15
IX	Oficial 2a Manual / Auxiliar Admvo.	29,65	1,48	2,96	5,04	7,10	9,24	11,28	13,34
X	Oficial 3a Manual / Ayudante Cocina	28,79	1,47	2,88	4,89	6,91	8,92	10,96	12,96
XI	Peon Especialista	27,63	1,39	2,77	4,69	6,64	8,57	10,48	12,43
XII	Peon Ordinario / Limpiador	26,58	1,33	2,65	4,51	6,38	8,23	10,09	11,96
	Bombero	34,62	1,74	3,46	5,89	8,31	10,74	13,16	15,58
	Conductor Bombero	35,39	1,78	3,54	6,02	8,48	10,97	13,46	15,93
	Jefe Equipo Bomberos	38,85	1,95	3,89	6,61	9,33	12,05	14,77	17,48

Anexo II

2010.-Tabla a aplicar por día natural (365), en concepto de complemento salarial progresivo

*B = Bienio. **Q = Quinquenio.

Nivel	Categoría profesional	Sin antigüedad	181 días	1B	2B	1Q	2Q	3Q
II	Titulado Superior	9,05	20,21	20,56	20,94	21,39	21,96	22,46
IIIA	Titulado Medio	8,47	18,93	19,21	19,49	19,91	20,34	20,78
IIIB	Jefe Admvo. 1a-ATS (Dipl. Enferm.)	7,78	17,38	17,60	17,83	18,17	18,46	18,81
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	7,51	16,84	17,04	17,22	17,50	17,80	18,06
V	Jefe Admvo. 2a-Delin Superior	7,69	17,18	17,36	17,54	17,83	18,09	18,34
Via	Oficial 1a Admvo./Recep./Tec Planif.	7,46	16,76	16,94	17,10	17,34	17,56	17,83
Vim	Jefe Equipo y Taller	7,50	16,82	16,96	17,15	17,38	17,60	17,85
VII	Contraaestre / Cocinero 1a	7,22	16,15	16,28	16,47	16,70	16,92	17,14
VIII	Oficial 1a Manual / Oficial 2a Admvo.	7,18	16,09	16,23	16,35	16,58	16,84	17,04
IX	Oficial 2a Manual / Auxiliar Admvo.	7,08	15,87	16,04	16,25	16,39	16,58	16,83
X	Oficial 3a Manual / Ayudante Cocina	7,02	15,79	15,95	16,09	16,34	16,48	16,71
XI	Peon Especialista	6,99	15,69	15,82	15,96	16,18	16,34	16,56
XII	Peon Ordinario / Limpiador	6,95	15,59	15,70	15,82	16,02	16,23	16,40
	Bombero	8,42	17,30	17,47	17,69	17,98	18,28	18,58
	Conductor Bombero	8,46	17,38	17,54	17,81	18,09	18,37	18,69
	Jefe Equipo Bomberos	8,67	17,72	17,86	18,14	18,39	18,76	19,04

Anexo III

2010.-Tabla por aplicar, por categorías profesionales, en concepto de «Plus distancia» y «Plus transporte cercanías»

*B = Bienio. **Q = Quinquenio.

Nivel	Categoría profesional	Sevilla	Alcalá	Resto
II	Titulado Superior	13,65	9,13	4,50
IIIA	Titulado Medio	11,28	7,53	3,72
IIIB	Jefe Admvo. 1a-ATS (Dipl. Enferm.)	8,46	5,65	2,79
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	7,38	4,60	2,43
V	Jefe Admvo. 2a-Delin Superior	7,08	4,60	2,32
Via	Oficial 1a Admvo./Recep./Tec Planif.	6,35	4,26	2,08
Vim	Jefe Equipo y Taller	6,41	4,31	2,11
VII	Contraaestre / Cocinero 1a	6,08	3,75	1,99
VIII	Oficial 1a Manual / Oficial 2a Admvo.	5,94	4,00	1,96
IX	Oficial 2a Manual / Auxiliar Admvo.	5,62	3,79	1,86



Nivel	Categoría profesional	Sevilla	Alcalá	Resto
X	Oficial 3a Manual / Ayudante Cocina	5,44	3,64	1,81
XI	Peon Especialista	5,23	3,49	1,73
XII	Peon Ordinario / Limpiador	5,02	3,36	1,66
	Bombero	5,54	3,72	1,84
	Conductor Bombero	5,63	3,73	1,87
	Jefe Equipo Bomberos	6,06	4,31	1,99

Anexo IV

2010.-Tabla de Complemento Jornada Especial Bomberos

*B = Bienio. **Q = Quinquenio.

Nivel	Categoría profesional	Sin antigüedad	1B	2B	1Q	2Q	3Q	4Q
	Bombero	49,16	61,70	63,94	67,13	70,29	73,38	74,24
	Conductor Bombero	50,05	62,41	64,06	68,01	72,12	75,56	81,23
	Jefe Equipo Bomberos	51,52	63,37	64,40	69,24	72,65	75,96	81,40

Anexo V

2010.-Tabla de horas de guardia de presencia de bomberos

*B = Bienio. **Q = Quinquenio.

Nivel	Categoría profesional	Sin antigüedad	1B	2B	1Q	2Q	3Q	4Q
	Bombero	8,12	10,19	10,56	11,09	11,62	12,13	12,26
	Conductor Bombero	8,27	10,31	10,57	11,23	11,91	12,48	13,42
	Jefe Equipo Bomberos	8,50	10,46	10,65	11,44	12,01	12,54	13,45

Anexo VI

2010.-Tabla de horas extraordinarias con antigüedad

*B = Bienio. **Q = Quinquenio.

Nivel	Categoría profesional	Sin antigüedad	1B	2B	1Q	2Q	3Q
II	Titulado Superior	30,34	31,85	33,35	35,49	37,64	39,74
IIIA	Titulado Medio	26,04	27,31	28,64	30,45	32,28	34,11
IIIB	Jefe Admvo. 1a-ATS (Dipl. Enferm.)	20,89	21,93	22,97	24,44	25,92	27,34
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	20,71	21,73	22,77	24,19	25,67	27,13
V	Jefe Admvo. 2a-Delin Superior	18,60	19,51	20,46	21,76	23,09	24,37
Via	Oficial 1a Admvo./Recep./Tec Planif.	18,42	19,34	20,27	21,57	22,86	24,11
Vim	Jefe Equipo y Taller	18,84	19,80	20,75	22,05	23,36	24,66
VII	Contramaestre / Cocinero 1a	17,81	18,69	19,54	20,81	22,07	23,30
VIII	Oficial 1a Manual / Oficial 2a Admvo.	17,22	18,09	18,96	20,18	21,36	22,56
IX	Oficial 2a Manual / Auxiliar Admvo.	17,00	17,85	18,72	19,90	21,10	22,27
X	Oficial 3a Manual / Ayudante Cocina	16,74	17,56	18,42	19,55	20,76	21,91
XI	Peon Especialista	15,05	15,82	16,56	17,61	18,69	19,74
XII	Peon Ordinario / Limpiador	14,71	15,41	16,17	17,19	18,22	19,23
	Bombero	19,55	20,54	21,53	22,91	24,28	25,65
	Conductor Bombero	20,33	21,36	22,38	23,82	25,23	26,67
	Jefe Equipo Bomberos	21,32	22,38	23,46	24,94	26,45	27,93

Anexo VII

2010.-Tabla salarial anual, sin antigüedad

*B = Bienio. **Q = Quinquenio.

Nivel	Categoría Profesional	Salario Base	Anual	Paga Extra	Asist.	Total	Prog.	Total	Comp. Jornada Bomberos	Total
II	Titulado Superior	72,09	26316,07	10814,82	4723,81	41854,69	7373,74	49228,43	0,00	0,00
IIIA	Titulado Medio	59,56	21739,85	8934,19	4723,81	35397,84	6908,11	42305,95	0,00	0,00
IIIB	Jefe Admvo. 1.-ATS (Dipl. Enferm.)	44,59	16276,82	6689,11	4723,81	27689,74	6347,06	34036,80	0,00	0,00
IV	Encarg. Jefe Talleres-Comedor	39,03	14245,02	5854,12	4723,81	24822,95	6144,78	30967,73	0,00	0,00
V	Jefe Admvo. 2.-Delin Superior	37,58	13717,43	5637,30	4723,81	24078,54	6270,73	30349,27	0,00	0,00
Via	Oficial 1.º Admvo./Recep./Tec Planif.	33,59	12261,87	5039,12	4723,81	22024,81	6114,25	28139,05	0,00	0,00
Vim	Jefe Equipo y Taller	33,98	12400,32	5096,03	4723,81	22220,15	6137,14	28357,30	0,00	0,00
VII	Contramaestre / Cocinero 1.º	32,11	11719,31	4816,15	4723,81	21259,28	5892,88	27152,15	0,00	0,00
VIII	Oficial 1.º Manual / Oficial 2.º Admvo.	31,44	11476,09	4716,21	4723,81	20916,11	5869,98	26786,09	0,00	0,00
IX	Oficial 2.º Manual / Auxiliar Admvo.	29,65	10825,02	4448,64	4723,81	19997,46	5793,64	25791,11	0,00	0,00
X	Oficial 3.º Manual / Ayudante Cocina	28,79	10506,97	4317,93	4723,81	19548,71	5763,12	25311,83	0,00	0,00
XI	Peon Especialista	27,63	10087,89	4145,71	4723,81	18957,41	5724,95	24682,36	0,00	0,00
XII	Peon Ordinario / Limpiador	26,58	9702,48	3987,32	4723,81	18413,61	5690,59	24104,21	0,00	0,00
	Bombero	34,62	12636,05	5192,89	3242,34	21071,29	6316,53	27387,82	5997,03	33384,84
	Conductor Bombero	35,39	12916,69	5308,23	3242,34	21467,26	6347,06	27814,32	6105,83	33920,15
	Jefe Equipo Bomberos	38,85	14181,41	5827,98	3242,34	23251,74	6465,37	29717,11	6285,94	36003,05