

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**6471** *Resolución de 15 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo de Seguridad Gallega Nosa Terra, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Seguridad Gallega Nosa Terra, S. A. (SEGANOSA) (Código de Convenio n.º 9016352), que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 15 de abril de 2010.—El Director General de Trabajo, Jose Luis Villar Rodríguez.

#### CONVENIO COLECTIVO DE SEGURIDAD GALLEGA NOSA TERRA S.A.

##### CAPÍTULO I

##### Condiciones Generales

#### Artículo 1. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 y finalizará el 31 de diciembre del año 2012. Prorrogándose en todos sus términos de año en año si no existiese denuncia expresa por alguna de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento.

#### Artículo 2. *Ámbitos.*

Este Acuerdo concertado entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, es de aplicación en los centros de trabajo de la empresa Seguridad Gallega Nosa Terra (en adelante Seganosa) actualmente existentes y en aquellos que durante la vigencia del presente Convenio pudieran establecerse con independencia del emplazamiento territorial.

Obliga a todos los empleados actuales y futuros de la sociedad Seganosa. Los directores de los diferentes departamentos podrán pactar con la empresa otras condiciones distintas a las recogidas en este Convenio en cuanto a salario y jornada.

#### Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Las condiciones fijadas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia.

## CAPÍTULO II

**Organización del Trabajo**Artículo 4. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en este convenio colectivo, en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 5. *Confidencialidad.*

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

## CAPÍTULO III

**Clasificación del Personal**Artículo 6. *Carácter de las enumeraciones y definiciones comprendidas en este capítulo.*

Las categorías profesionales y cargos de mando que se detallan en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías y/o cargos que se mencionan pudiendo existir otras no definidas si las necesidades de la empresa así lo exigen.

En general se aprecia el principio de que las funciones deben ser interpretadas con amplitud, nunca en sentido restrictivo, pues todo empleado está obligado a desempeñar cualquier tarea que le encomiende sus superiores dentro de los cometidos generales de su capacidad, formación y competencia.

Artículo 7. *Grupos Profesionales y Movilidad Funcional.*

Se define como grupo profesional aquél que aglutina unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. Estos grupos son:

- Grupo 1. Directivos.
- Grupo 2. Personal Docente.
- Grupo 3. Administrativo y Comercial.
- Grupo 4. Bomberos –Brigadas de Emergencia– Prevencionista.
- Grupo 5. Personal de Servicios.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas ó profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia de grupo profesional.

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

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

## Grupo 1. Dirección.

La empresa determinará en su organigrama, según su volumen y extensión, las categorías a crear dentro de este grupo así como las funciones que se le encomienden. Las condiciones laborales y económicas de los directivos serán las pactadas entre trabajador y empresa, al margen de este documento.

## Grupo 2. Personal docente.

Se encuadran en este grupo a todos aquellos empleados ligados a la actividad de formación de alumnos, subdividiéndose en categorías en función de su capacitación, experiencia y/o responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

**Instructor A.** Empleado que con la debida titulación universitaria exigida por la legislación, y con la debida formación específica y/o experiencia demostrada (más de tres años) imparte cursos de formación, tanto en su vertiente práctica como teórica. Tendrá responsabilidades en la elaboración y enriquecimiento de los programas de los cursos. Será el responsable del curso en algún momento. Deberá poseer el dominio de, como mínimo, tres especialidades de las impartidas por la empresa.

**Instructor B.** Empleado que con la debida titulación universitaria exigida por la legislación, y con la debida formación específica y/o experiencia demostrada (más de dos años) imparte cursos de formación, tanto en su vertiente práctica como teórica, así como tendrá responsabilidades en la elaboración y enriquecimiento de los programas de los cursos. Será el responsable del curso en algún momento. Deberá poseer el dominio de, como mínimo, una especialidad de las impartidas por la empresa.

**Instructor C.** Empleado que con la debida formación específica y/o experiencia demostrada imparte cursos de formación, tanto en su vertiente práctica como teórica. Será el responsable del curso en algún momento. En caso de necesidades del servicio o bien para saturar su jornada máxima anual podrá realizar labores de Monitor.

**Jefe de Monitores.** Persona que con una titulación académica mínima de BUP (o equivalente) y capacidad de aprendizaje, así como con un elevado conocimiento del Centro de Trabajo, se encargará de realizar, además de las labores propias del Monitor, la coordinación de los trabajos entre los Instructores y los Monitores. Es imprescindible poseer dotes de mando y capacidad de organización.

**Monitor A.** Persona que con una titulación académica mínima de BUP (o equivalente) y capacidad de aprendizaje, junto con un buen conocimiento del Centro de Trabajo, prepara el material y todo lo relacionado con el trabajo de campo, teoriza la práctica y mantiene las instalaciones y los equipos, acompañados de los instructores y en coordinación con ellos. Aquel trabajador que por sus conocimientos pueda establecer una ayuda más específica al instructor o profesor.

**Monitor B.** Persona que con una titulación académica mínima de graduado escolar (o equivalente) y capacidad de aprendizaje, junto con un buen conocimiento del Centro de Trabajo, prepara el material y todo lo relacionado con el trabajo de campo, teoriza la práctica y mantiene las instalaciones y los equipos, acompañados de los instructores y en coordinación con ellos.

**Monitor C.** Persona que con una titulación académica mínima de graduado escolar (o equivalente) y capacidad de aprendizaje, prepara el material y todo lo relacionado con el trabajo de campo, teoriza la práctica y mantiene las instalaciones y los equipos, acompañados de los instructores y en coordinación con ellos.

## Grupo 3. Administrativo y comercial.

**Oficial de primera.** Empleado con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficientes, que está capacitado para realizar, con alta perfección no sólo los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda, sino también aquellos que requieran mayor empeño y delicadeza, estando restringida su iniciativa y responsabilidad a las tareas que tenga encomendadas. Puede tener bajo su orientación a otros empleados.

Oficial de segunda. Empleado con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficientes, que está capacitado para realizar, con suficiente corrección los trabajos generales propios de la especialidad a que corresponda su categoría, sin alcanzar el grado de corrección exigibles al Oficial de primera.

Auxiliar. Persona con conocimientos teórico-prácticos elementales en las funciones a que se dedique, preparado para el desarrollo de tareas sencillas que requieran práctica mecánica o cálculos poco complicados, siempre bajo la supervisión de sus superiores más inmediatos, limitándose su responsabilidad a las tareas que tenga a su cargo.

Comercial. Empleado que poseyendo cualidades suficientes de cultura, sentido de organización y técnica de ventas, realiza, entre otras, con suficiente corrección y rendimiento, las siguientes funciones: Prospección de mercados y promoción de productos y servicios que comercializa la empresa, visitas y servicios ordinarios a clientes, seguimiento del consumo y rotación de variedades de servicios o productos comercializados, ejecución de acciones comerciales especiales en su zona de influencia, elaboración de los informes necesarios, control de morosidad, resolución de reclamaciones y, en general, cualquier otra misión comercial o estadística concreta que le determine su inmediato superior.

#### Grupo 4. Bomberos –Brigadas de emergencia– Prevencionista.

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

Jefe de Parque: Es aquel trabajador con titulación académica y/o formación ó experiencia profesional específica, que ostenta la jefatura del parque en todo el amplio sentido de esta función, siendo el responsable de la gestión organizativa, administrativa y operativa, y actuando como director-gerente del mismo, siendo el responsable y representante de la empresa ante el organismo contratante. Dado su cometido, el jefe de parque, estará localizable las 24 horas del día.

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

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

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

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

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

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

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

Jefe de Servicio/Coordinador: Es aquel trabajador que con la debida titulación académica y/o experiencia profesional suficiente, dirige cada uno de los servicios de emergencia/bomberos, tanto en el aspecto organizativo como operativo, al mismo tiempo que es el responsable de la empresa al frente de cada uno de ellos. Este personal puede ostentar una ó varias jefaturas de equipos en diferentes lugares. Dada su responsabilidad en las actuaciones del servicio, este deberá estar localizable las 24 horas del día.

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

Auxiliar de emergencia/bombero/Técnico Prevencionista (intermedio y/o superior): Es quien, habiendo sido contratado como tal ó habiendo recibido la formación adecuada, cuenta con la capacidad profesional suficiente para desarrollar la labor de prevención de riesgos e intervención en emergencias. Este personal aparte de las labores propias de prevención e intervención, podrán desarrollar labores de vigilancia y cuidado de instalaciones propias de estos medios. Del mismo modo, podrá realizar labores de brigada de emergencia si las necesidades del servicio las requieren.

#### Grupo 5. Personal de Servicios.

Vigilante. Es quien tiene a su cargo la vigilancia de todas las instalaciones sin tener que disponer para ello de la formación y/o titulación de vigilante de seguridad.

Personal de limpieza. Persona que realiza las tareas de limpieza de instalaciones, material y enseres del centro de trabajo.

Responsable de mantenimiento. Es quien con una titulación académica mínima de FP Medio (o equivalente), o tres años de experiencia probada, realiza las distintas tareas de mantenimiento de las instalaciones, así como trabajos que se encuentran integrados en otros grupos. Además de coordinar y revisar las tareas específicas para los trabajadores de las restantes categorías de este grupo profesional. Si las necesidades de la empresa lo requieren, podrá realizar tareas de Monitor.

Oficial de servicios. Trabajador con una titulación académica mínima de Graduado Escolar (o equivalente) y algún curso, certificado o conocimiento de oficios relacionados con las tareas de mantenimiento que puedan surgir en el centro de trabajo.

Encargado de almacén: Será el trabajador que asumirá la responsabilidad del perfecto estado de todas las herramientas, materiales y equipos que existan en el almacén así como el correcto control del inventario del mismo. Del mismo modo, podrá realizar labores de monitor cuando la carga de trabajo lo requieran.

Peón de servicios. Trabajador que sin una titulación académica y sin experiencia en las tareas desempeñadas, realiza labores de apoyo.

### CAPÍTULO IV

#### Promoción y formación

##### Artículo 8. Promoción.

Los ascensos del personal se podrán producir cuando existan vacantes, una vez que se haya elaborado por la empresa, en el plazo de un año, el organigrama de personal fijo de plantilla de la empresa y siempre que por causas tecnológicas, económicas, organizativa ó de producción la empresa no amortice dichas vacantes.

Para los ascensos se valorarán la capacitación, la antigüedad en la empresa y el resultado de las pruebas realizadas por la misma. Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

#### Artículo 9. *Formación.*

En desarrollo y cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores así como los fines perseguidos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua, y con el propósito y necesidad de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de la empresa y su personal, éste estará obligado a realizar los cursos de formación profesional que la empresa determine, tanto en el centro de trabajo como fuera del mismo. Los cursos de formación se realizarán durante la jornada laboral o fuera de la misma, en las condiciones que se acuerden entre la empresa y los afectados.

Los cursos de formación se podrán recibir en el extranjero. En estos supuestos el trabajador tendrá derecho a percibir un salario, los gastos de viaje y dietas. Salvo acuerdo con los trabajadores afectados, no podrá exceder de 15 días al año, incluidos los viajes de ida y vuelta.

### CAPÍTULO V

#### Contratación y Ceses

#### Artículo 10. *Forma del contrato.*

Todo contrato celebrado en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación.

#### Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

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

#### Artículo 12. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba será de seis meses para los directivos y titulados. Será de 2 meses para el resto de empleados. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

#### Artículo 13. *Ceses.*

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

Los trabajadores que causen baja en la empresa lo deberán comunicar, por escrito al departamento de personal –que emitirá el correspondiente acuse de recibo– con una antelación de 1 mes. La falta de comunicación dará derecho a la dirección a descontar de la liquidación el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

En el momento de la liquidación el trabajador deberá devolver todo el material y utensilios que pertenezcan a la empresa, tales como: ordenador portátil, tarjeta de crédito de la empresa, teléfono móvil, tarjetas de visita que le hayan sido entregados por la Sociedad, etc. En caso de pérdida o no devolución, la empresa estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de dichos utensilios.

En el período de prueba el tiempo de notificación del cese por parte del trabajador será con una antelación mínima de 15 días.



## CAPÍTULO VI

### Jornada de Trabajo. Vacaciones y Permisos

#### Artículo 14. *Jornada.*

La jornada de trabajo para todos los empleados comenzará cuando se encuentren en su puesto de trabajo.

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

#### Grupo 1. Personal de Dirección.

Dada la peculiaridad de este grupo su jornada laboral estará a lo dispuesto por los acuerdos formalizados entre el Directivo y la Empresa.

#### Grupo 2. Personal Docente.

Su jornada de trabajo será de 40 hs semanales en cómputo anual sin que pueda exceder de 1.715 horas de trabajo anual. En jornada partida. Cuando las necesidades de la actividad de la empresa así lo exijan, la jornada podrá ser continuada, de forma temporal, durante esos períodos de exigencia.

Cuando los integrantes de este grupo profesional tengan que desplazarse fuera de su centro de trabajo su jornada comenzará al encontrarse en su centro de trabajo. El tiempo de desplazamiento de su centro de trabajo al nuevo centro o domicilio del cliente tendrá la consideración de horas normales de trabajo.

Por razones de necesidades de la empresa, la jornada podrá ser de forma temporal continuada, sin que esto genere derecho alguno a favor de los trabajadores.

#### Grupo 3. Administración y Comercial.

Para el caso del personal de administración su jornada de trabajo será de 40 hs semanales en cómputo anual, con un máximo de 1.780 horas anuales. En jornada partida.

Para el caso de los comerciales y dada la naturaleza del desempeño de sus funciones, su jornada será de lunes a viernes, en jornada partida, con 40 hs semanales en cómputo anual. Con un máximo de 1.780 horas de trabajo anuales. Para el caso de que sus actividades comerciales lo requieran, podrán realizar horas de trabajo durante fines de semana y festivos.

#### Grupo 4. Bomberos –Brigadas de Emergencia– Prevencionista.

Su jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1.780 horas. Su jornada será de lunes a domingo a turnos, incluyendo festivos.

Para la aplicación y distribución de la jornada se tendrá en cuenta, en su caso, lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

#### Grupo 5. Servicios Auxiliares.

Su jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, con un máximo de 1.780 horas de trabajo anuales. En jornada partida. Cuando las necesidades de la actividad de la empresa así lo exijan, la jornada podrá ser continuada, de forma temporal, durante esos períodos de exigencia.

## Artículo 15. *Vacaciones.*

Las vacaciones del personal con más de un año de servicio en la empresa se disfrutarán como se indica.

### A. Vacaciones para los grupos profesionales 2, 3 y 5.

- Grupo 2. Personal Docente
- Grupo 3. Administrativo y Comercial.
- Grupo 5. Personal de Servicios.

Dispondrá de 24 días laborables de vacaciones distribuidos de la siguiente manera:

- 15 días laborables durante el mes de Agosto. Se rotará entre el personal de cada centro de trabajo, de tal modo que siempre haya gente en el Centro de Trabajo.
- 5 días laborables a escoger por el trabajador entre el día 21 de diciembre y el 31 del mismo mes. (Cinco días laborables ininterrumpidos). Se realizará la rotación de igual modo que en el mes de Agosto.
- 4 días laborables a escoger por el trabajador.

### B. Vacaciones para el grupo profesional 4.

Dada la diferente naturaleza de su jornada laboral –de lunes a domingo, a turnos– dispondrán de 30 días naturales de vacaciones. Para ello podrán fraccionar el mismo siempre y cuando el disfrute mínimo sea de 7 días naturales. En cuanto al disfrute se estará al siguiente método:

- 15 días naturales a escoger por el trabajador.
- 15 días naturales a escoger por la empresa.

Condiciones que afectan a todos los grupos profesionales de la empresa.

El personal que cese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de días trabajados.

De igual modo y en caso de cese del trabajador durante el año natural, si éste hubiese disfrutado de la totalidad de sus vacaciones antes de nacer tal derecho, la empresa tendrá el derecho a descontar en la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad señalada anteriormente.

El programa de vacaciones del personal se deberá conocer el 31 de diciembre del año anterior al de disfrute de las mismas.

## Artículo 16. *Permisos.*

En todos los casos deberá solicitarse la autorización a la empresa por escrito con un mínimo de antelación de dos días para los casos que se pueda prever.

Por matrimonio o pareja de hecho –con justificante en ambos casos–: 15 días naturales ininterrumpidos.

Por nacimiento de un hijo: 3 días naturales.

Por enfermedad grave de familiar hasta el 2.º grado de cosanguinidad: 2 días naturales. En caso de necesitar desplazamiento fuera de la provincia el permiso será de 4 días naturales.

Por fallecimiento de familiar hasta el 2.º grado de cosanguinidad 3 días naturales. Ampliable en dos días más para el caso de que el empleado necesite desplazarse fuera de la provincia.

Dos días al año para asuntos personales que deberán solicitarse por escrito con una antelación mínima de diez días, no coincidir con un puente y no pudiendo coincidir dos personas del mismo grupo profesional, deberán ser autorizados por la empresa.



Por traslados del domicilio habitual. 1 día natural.  
Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones Económicas

#### Artículo 17. *Pago de Salarios.*

1. El pago de los salarios se realizará por meses vencidos en los primeros cinco días hábiles de cada mes.
2. Se establece para todos los empleados doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, a percibir en los meses de Julio y Diciembre.

#### Artículo 18. *Estructura Salarial.*

De acuerdo con el artículo 26 y ss. del Estatuto de los Trabajadores, todas las percepciones a percibir por el personal de Seganosa afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de considerarse brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

##### A) Percepciones Salariales.

- Salario Base de Convenio.
- Plus de Puesto de Trabajo.
- Plus de Responsabilidad.
- Plus Lineal.
- Plus de Calidad.
- Horas Extraordinarias.
- Gratificaciones Extraordinarias.

##### B) Percepciones No Salariales

- Plus de Transporte.
- Gastos de Manutención.
- Dietas.

#### Artículo 19. *Incrementos Salariales.*

Para el año 2009 y el año 2010 se consideran como definitivas las tablas del Anexo I.  
Para el año 2012 la empresa deberá incrementar el salario bruto mensual de cada trabajador en 60 Euros. La empresa se reserva el derecho a fraccionar esta subida en los importes que considere más apropiados en 2011, o hacerla en su totalidad en 2012.

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

Artículo 20. *Percepciones Salariales.*

a. El Salario base de Convenio. Es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Dichos salarios se determinan en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Si por acuerdo particular de la empresa con los trabajadores se trabaja la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda. En ningún caso podrá ser inferior al de 2 horas.

b. Plus de Puesto de Trabajo. Percibirán por este concepto 30 Euros mensuales –durante doce meses– únicamente aquellos trabajadores que, a la fecha de la firma del presente Convenio, tenían en sus nóminas el concepto de «Plus Tóxico Peligroso» dada la naturaleza de su puesto de trabajo. Todo ello de acuerdo con las condiciones reguladas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c. Plus de Responsabilidad. Se aplicará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia de los jefes superiores, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. Este plus se percibirá durante doce meses, según acuerdo con la empresa, en cuanto tenga asignadas las tareas comentadas y las realice.

d. Plus de Transporte. Con independencia del salario, durante doce meses los trabajadores tendrán derecho a percibir este plus, consistente en:

90,15 Euros/mes si tienen el 100 % de la jornada laboral.

En el caso de no tener la totalidad de la jornada laboral percibirán el correspondiente al porcentaje del tiempo trabajado.

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

f. Horas Extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo fijada de acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 14 del presente Convenio.

Siempre y cuando haya acuerdo entre la empresa y el trabajador, se producirá la compensación de horas extraordinarias por períodos de descanso equivalentes al:

Grupos profesionales 1, 2, 3 y 5:

1) Horas extras realizadas de lunes a viernes (excluidos festivos), se compensarán por períodos de descanso equivalentes al 100% del periodo trabajado.

2) Horas extras realizadas sábados, domingos y festivos, se compensarán por períodos de descanso equivalentes al 200% del periodo trabajado.

Grupo profesional 4:

Se compensarán por períodos de descanso equivalentes al 100% del periodo trabajado dado que este grupo profesional dispone de un horario laboral a turnos de lunes a domingo.

El cómputo total de horas extraordinarias para los trabajadores del Grupo Profesional 4 se hará de manera anual. El cobro de las mismas se realizará en el primer trimestre del año posterior.

Se revisará que las horas totales anuales se cumplan en su totalidad, pudiendo la empresa compensar las horas no realizadas con horas extraordinarias.

El pago de la hora extraordinaria se realizará a razón de:

Grupo 2. Instructores: 14 Euros brutos.

Grupo 2. Monitores: 12 Euros brutos.

Resto Grupos: 12 Euros brutos.

Las horas extra que vengan exigidas para evitar perjuicios objetivos o de fuerza mayor, serán de obligada realización siempre que en ello no se detecte la falta de planificación necesaria.

Para el caso de horas extra realizadas en Sábados, Domingos o Festivos, para aquellos trabajadores que no pertenezcan al Grupo Profesional 4, el pago de las mismas se realizará a razón de:

Grupo 2. Instructores: 15,96 Euros brutos.

Grupo 2. Monitores: 13,71 Euros brutos.

Resto Grupos: 13,71 Euros brutos.

g. Gratificaciones Extraordinarias. El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias. Se podrán prorratear en doce mensualidades si la empresa así lo considera. El personal que hubiese ingresado en la empresa en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá el prorrateado de su importe con respecto al tiempo trabajado.

Devengos y fechas de pago:

Gratificación de Julio. Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio. El pago se realizará entre el 15 y el 25 de Julio. El importe estará formado por el Salario Base.

Gratificación de Navidad. Se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre. El pago se realizará entre el 15 y el 25 de Diciembre. El importe estará formado por el Salario Base.

Artículo 21. *Suplidos y Dietas.*

a. Plus de Transporte. Durante doce meses aquellos trabajadores que tengan el 100 % de la jornada anual percibirán este plus que ascenderá a 90,15 Euros/mes. En caso de no tener el 100 % de la jornada anual percibirán el correspondiente porcentaje del tiempo trabajado. No tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores a los que la empresa les facilite los medios de transporte o corra con los gastos de su vehículo propio.

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

Dieta completa con pernoctación: 44 €.

Dieta completa: 21 €.

Media dieta: 10 €.

Se establece un plus de pernocta de 23 €/noche, para el grupo 2 (Personal Docente).

Los trabajadores que en los desplazamientos tengan que utilizar vehículo propio se les abonará a 0,23 €/km.

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

Si la empresa se hiciese cargo de todos los gastos, no abonará cantidad alguna por estos conceptos a los trabajadores, a excepción del apartado 4, que se abonará en todos los casos que exista pernocta.

## CAPÍTULO VIII

### Prestaciones Sociales. Seguridad y Salud Laboral

#### Artículo 22. *Seguro de Responsabilidad Civil y Accidentes.*

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

#### Artículo 23. *Seguridad y salud en el trabajo.*

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Normas de Desarrollo, o en cualquiera que fuese la normativa que estuviese vigente en el momento.

#### Artículo 24. *Compensación en los Supuestos de Incapacidad Temporal.*

Incapacidad Temporal para el Caso de Accidente Laboral.

La empresa complementará el 100 % de las retribuciones excluyendo: Plus Tóxico Peligroso, Plus de Responsabilidad, Plus de Transporte, Plus de Calidad, Gastos de Manutención y Dietas. Para el caso que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor se percibirá ésta.

#### Artículo 25. *Reconocimientos Médicos.*

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Régimen Disciplinario

#### Artículo 26. *Faltas del Personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

#### Artículo 27. *Son faltas leves:*

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, breve tiempo durante la jornada, si se causase como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las 24 horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que lo motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes del servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y de limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc, de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

#### Artículo 28. *Son faltas graves:*

1. El cometer tres faltas leves en un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en el período de un mes.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causase grave perjuicio a la misma.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otros como a éstos últimos.

6. El uso de los equipos informáticos de la empresa para actividades no relacionadas con las propias del puesto de trabajo: acceso a internet, chats, reproducciones de videos y música, entradas a facebook o cualquier acción de semejante naturaleza.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 hs. Siguiendo a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

9. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

10. El uso, sin estar de permiso, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.

11. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

## Artículo 29. *Son faltas muy graves:*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que cause quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada, estando de servicio.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten servicio.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
20. La imprudencia en acto del servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

## Artículo 30. *Sanciones:*

1. Por falta leve:
  - a. Amonestación Verbal.
  - b. Amonestación Escrita.



2. Por falta grave:
  - a. Amonestación pública.
  - b. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
  - c. Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por falta muy grave:
  - a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
  - b. Inhabilitación para el durante de tres años.
  - c. Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 31. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá:

- En las faltas leves al mes.
- En las faltas graves a los dos meses.
- En las faltas muy graves a los seis meses.

Siempre a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

## CAPÍTULO X

### **Procedimiento para la Resolución de Conflictos**

#### Artículo 32. *Comisión Paritaria y Partes Firmantes.*

Para entender de la interpretación del convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por un representante de la empresa y por el representante legal de los trabajadores. Ambos miembros podrán ir acompañados de los asesores que designen, sin que éstos tengan derecho a voto. Si por la evolución de la plantilla de la empresa hubiese más de un representante legal de los trabajadores, la Comisión Paritaria quedaría constituida por tres representantes de la empresa y tres representantes legales de los trabajadores (acompañados de los asesores que libremente designen, sin voto).

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

Para su validez los acuerdos de la Comisión deberán ser aprobados por unanimidad en tanto exista un único representante legal de los trabajadores. Para cualquier otro caso se requerirá la mitad más uno de los miembros de la Comisión.

## ANEXO I

## Tabla Salarial

	Salario Base - €	Plus Puesto Trabajo - €	Plus Respons. - €	Plus Transporte - €	Total Bruto Mensual - €	Total Bruto Anual - €
<b>Grupo 2. Personal Docente:</b>						
Instructor A . . . . .	1.400,00	30,00		90,15	1.520,15	21.041,80
Instructor B . . . . .	1.345,00	30,00		90,15	1.465,15	20.271,80
Instructor C . . . . .	1.250,00	30,00		90,15	1.370,15	18.941,80
Jefe de Monitores . . . . .	1.029,94	30,00	45,00	90,15	1.195,09	16.400,96
Monitor A . . . . .	1.012,94	30,00		90,15	1.133,09	15.622,96
Monitor B . . . . .	900,00	30,00		90,15	1.020,15	14.041,80
Monitor C . . . . .	812,70	30,00		90,15	932,85	12.819,60
<b>Grupo 3. Administrativo y Comercial:</b>						
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	653,50		45,00	90,15	788,65	10.770,80
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	653,50		20,00	90,15	763,65	10.470,80
Auxiliar Administrativo . . . . .	653,50			90,15	743,65	10.230,80
Comercial . . . . .	771,09			90,15	861,24	11.877,06
<b>Grupo 4. Bomberos:</b>						
Jefe de Servicio . . . . .	833,86	30,00	50,00	90,15	1.004,01	13.715,84
Jefe de Turno . . . . .	637,00	30,00	50,00	90,15	807,15	10.959,80
Auxiliar Empresa / Bombero . . . . .	636,50	30,00		90,15	756,65	10.352,80
<b>Grupo 4. Brigadas de Emergencia:</b>						
Jefe Servicio /Coordinador . . . . .	833,86	30,00	50,00	90,15	1.004,01	13.715,84
Jefe de Equipo . . . . .	636,75	30,00	50,00	90,15	806,90	10.956,30
Auxiliar Emergencia/Bombero/Técnico Prevencionista . . . . .	636,53	30,00		90,15	756,68	10.353,22
<b>Grupo 5. Personal de Servicios:</b>						
Vigilante . . . . .	636,62	30,00		90,15	756,77	10.354,48
Personal de Limpieza . . . . .	608,74	30,00		90,15	728,89	9.964,16
Responsable Mantenimiento . . . . .	788,45	30,00	45,00	90,15	953,60	13.020,10
Oficial Servicios . . . . .	788,45	30,00		90,15	908,60	12.480,10
Encargado de Almacén . . . . .	743,92	30,00		90,15	864,07	11.856,68
Peón Servicios . . . . .	580,45	30,00		90,15	700,60	9.568,10