

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Falck SCI, SA, centro de trabajo en Mercedes Benz Vitoria-Gasteiz.**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019-2020-2021 para el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz (Mercedes Benz) de Falck SCI, SA. Código convenio número 01100851012018

**ANTECEDENTES**

El día 21 de noviembre de 2018 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 20 de noviembre de 2018.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la ley del estatuto de los trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada ley del estatuto de los trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 26 de noviembre de 2018

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

### Preámbulo

La negociación colectiva es el instrumento por el cual se regulan las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras, así como la propia actividad de un determinado ámbito productivo o de prestación de servicios.

La negociación colectiva desarrollada hasta la fecha ha actuado como factor determinante para establecer en qué condiciones laborales se deben prestar los servicios de la brigada contra incendios y salvamento en el centro de trabajo ubicado dentro de la planta de MBE en Vitoria-Gasteiz, creando un marco normativo que afecta y obliga a todos los/as trabajadores/as y a la empresa incluidos en el ámbito funcional.

El presente convenio es fruto de un acto de responsabilidad de sus firmantes, representante de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa Falck Servicios contra incendios SA, para garantizar los servicios y las condiciones económicas y laborales en que estos han de desarrollarse.

### Capítulo I Disposiciones Generales

#### **Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal**

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Falck Servicios Contra Incendios, SA (en adelante, Falck SCI), y la totalidad de sus trabajadores del servicio de prevención y extinción de incendios y salvamento para el centro de trabajo ubicado dentro de la planta de MBE en Vitoria-Gasteiz.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2018 finalizando el mismo el 31 de diciembre de 2021.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Denunciado en tiempo y forma el convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 31 de diciembre de 2021.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá todo el contenido del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

#### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones aquí convenidas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

#### **Artículo 4. Procedimiento de Inaplicación/descuelgue.**

En caso de que la empresa entienda que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, las partes intentarán negociar un acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores, comprometiéndose, en caso de no lograrlo, a solventar las discrepancias adoptando los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales - PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000) o acuerdo que pueda sustituirlo. La posibilidad de utilización del arbitraje sólo se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes.

En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos no hubieran solucionado

la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de convenios colectivos Estatutarios (ORPRICCE).

#### **Artículo 5. Comisión paritaria**

1. Se constituye una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por la representación de la empresa y por la representación social (necesariamente lo serán los que ostenten la condición de legal representante de los trabajadores y trabajadoras), con voz y voto. Podrán participar por cada parte hasta un máximo de dos asesores, con voz, pero sin derecho de voto. Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

2. Son funciones de esta comisión:

- a) La interpretación del convenio colectivo.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.
- c) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio.
- d) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- e) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.
- f) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.
- g) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

3. Cualquiera de las partes podrá convocar a la otra con una antelación mínima de siete días, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma). A la comunicación acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Sin perjuicio de lo previsto específicamente en este convenio sobre solución extrajudicial de conflictos (artículo ¿?) de este convenio, en caso de discrepancia ambas partes sobre las cuestiones sometidas a la consideración de la comisión paritaria y para la aplicación del procedimiento de inaplicación del presente convenio colectivo, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales - PRECO II (BOPV de 04/04/2000) o acuerdo que pueda sustituirlo o cualesquiera otros que las partes acuerden.

5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por mayoría de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo, aplicándose, salvo que las partes acuerden otra vigencia distinta, desde el día siguiente a su resolución, y llevando a cabo su registro y publicación, si las partes lo consideran pertinente.

6. Los miembros titulares de la comisión paritaria de la representación social que no ostenten la condición de legal representante tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones de la misma, cuando su convocatoria coincida con su horario de trabajo y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

7. Se señala como domicilio de la comisión paritaria la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL), en calle Landaberde 35 bajo, Vitoria-Gasteiz.

## Capítulo II Organización del trabajo

### Artículo 6. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los términos establecidos en la ley, a cuyo cumplimiento se encuentran obligados sus trabajadores y trabajadoras.

La organización del trabajo comprende, de forma meramente enunciativa, las facultades empresariales que se enumeran a continuación:

1. La elaboración del calendario anual de trabajo.
2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que por necesidades del servicio precise.
3. La exigencia de cumplimiento de la actividad normal establecida y consecuentemente del rendimiento mínimo.
4. La implantación de los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales con las disposiciones que se incorporan al presente convenio colectivo.
5. La adjudicación de los vehículos, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador.
6. La vigilancia, conservación, orden, limpieza y atención de vehículos, maquinaria, equipos, utensilios, sistemas de comunicaciones, repostaje de vehículos y medios de extinción del servicio prendas y equipo de protección, etc., así como todas las actuaciones relacionadas con la conservación y puesta en marcha para su funcionamiento de todos los medios necesarios para el desarrollo del servicio, que deberán llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.
7. El establecimiento de la fórmula que estime más idónea para el cálculo de las retribuciones. La fórmula establecida en estos momentos se refleja en el anexo I del presente convenio colectivo.
8. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los períodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas los límites legales establecidos, salvo que este exceso sea para atender situaciones de emergencia.
9. El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/o ampliación de personal ante situaciones, que, por su trascendencia, así lo requieran.
10. Prohibir a sus trabajadores y trabajadoras, salvo autorización expresa por escrito por parte de la empresa el uso de toda la ropa, equipos de trabajo, herramientas, etc., propiedad de la misma para otros usos diferentes al servicio.
11. Prohibir a sus trabajadores y trabajadoras, salvo autorización expresa por escrito por parte de la empresa, la realización de obra o trabajo por cuenta ajena o propia, si los mismos son los propios de las actividades afectadas por el presente convenio colectivo.

### Artículo 7. Organización del tiempo de trabajo: cuadrante y turnos

1. El sistema de trabajo se organizará, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos de trabajo. Dichos turnos se plasmarán en el correspondiente cuadrante que elaborará la empresa con la suficiente antelación a su puesta en práctica.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa, la representación legal de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo, de conformidad con el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Los trabajadores y trabajadoras podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, siempre que sean solicitados por escrito a la empresa con un mínimo de antelación de 48 horas, solicitud en la que deberá constar la aceptación firmada del cambio de ambos trabajadores y trabajadoras y la posterior autorización por parte de la empresa, que podrá ser inferior cuando se acrediten circunstancias excepcionales y urgentes. La jornada efectiva realmente realizada por el trabajador/a en virtud de un cambio de turno, tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo.

2. En todo momento deberá garantizarse la operatividad completa de cada uno de los turnos de trabajo, debiendo cubrirse las ausencias imprevistas de algún/os/as componente/s (ausencia, retraso, indisposición, etc.), mediante el sistema de retén regulado en el presente convenio, hasta su subsanación.

3. La secuencia de rotación y distribución de jornadas del cuadrante será la siguiente:

a) Ciclos repetitivos de 10 días que se concretan en 2 M-2T-6F/V.

- M- Jornada de turno cerrado de mañana.

- T- Jornada de turno cerrado de noche.

- F- Descanso compensatorio.

- V- Vacaciones

b) Horario de jornadas de trabajo: Jornada de turno cerrado (12 horas)

- M-Turno cerrado de mañana de 08:00 a 20:00 horas.

- T-Turno cerrado de tarde noche de 20:00 a 08:00 horas.

c) Ciclo de rotación: el ciclo de rotación descrito se establecerá en un sistema de cuadrantes anuales respecto de la prestación fija y estable (excluida por ello la prestación extraordinaria que se realice por la activación del retén), sobre la base de los criterios de rotación anteriormente descritos.

4. Conformación del número de trabajadores y trabajadoras: la empresa, en función del servicio contratado y prestaciones asumidas, es la que determinará el número de trabajadores y trabajadoras a adscribir a cada turno/equipo de trabajo.

5. Conformación de los equipos: con el objetivo de favorecer el desarrollo profesional de sus trabajadores y trabajadoras, su conciliación personal y familiar, y una prestación del servicio homogénea y técnicamente solvente de todos los turnos y equipos, la empresa establecerá la distribución de los trabajadores y trabajadoras buscando el equilibrio entre los mismos. Las modificaciones en la composición de los equipos que, en su caso, se estime necesario implementar, se harán respetando la legislación vigente e informando previamente a la Representación Legal de los Trabajadores.

6. Cuadrante de trabajo: con el mismo fin de conciliar la vida laboral, personal y familiar, se establece un sistema de cuadrantes anuales, que incluirá la distribución de la jornada anual con la secuencia de rotación de turno correspondiente, los días libres de descanso semanal, las jornadas de formación previstas y las vacaciones. La empresa elaborará una propuesta de cuadrante anual de turnos, que consensuará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Una vez acordado, se entregará a los trabajadores y trabajadoras en la 1ª quincena del mes de octubre del año anterior.

Afecciones al cuadrante anual: el sistema de distribución de jornada establecido en el citado cuadrante anual podrá verse afectado por las siguientes circunstancias:

a) La empresa, por razones organizativas, podrá cambiar el cuadrante de turnos, cuando lo estime necesario, previa consulta y acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

b) Activación del sistema de retén-localizador (artículo 10).

c) Los cambios de turno, vacaciones y/o descanso semanal compensatorio acordados entre trabajadores y trabajadoras, y que la empresa haya autorizado.

d) Los cambios de turno acordados entre un trabajador/a y la empresa.

e) Bajas de trabajadores y trabajadoras en la empresa, bajas por Incapacidad Temporal, por enfermedad o accidente.

f) Disfrute de permisos, incluido el uso del crédito sindical por la representación legal de los trabajadores.

g) Asistencias a cursos de formación que no se hayan podido programar en el cuadrante anual.

#### **Artículo 8. Sistema reten: Localización.**

Dada la naturaleza del servicio, el mismo requiere el establecimiento de un sistema de retén-localización para los casos en que sea necesaria la cobertura de ausencias derivadas de incapacidad temporal, vacaciones, permisos y cualesquiera otras circunstancias, en los términos regulados.

La situación laboral del retén generará el devengo del plus de retén en las cantidades que figuran en el anexo I del presente convenio colectivo.

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

##### **1. Sistema general de retén**

1.1. La empresa establece un sistema de retén durante el cual los trabajadores y trabajadoras a él asignados deberán permanecer en disposición de ser localizados, con la obligación, caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un plazo no superior a una (1) hora.

1.2. Dada la importancia que comporta la atención del sistema de retén para garantizar la prestación de un servicio de emergencia, el incumplimiento de dicha obligación podrá ser objeto de acción disciplinaria por parte de la empresa, en los términos estipulados en el régimen disciplinario aplicable.

1.3. El trabajador/a adquiere la obligación de mantener conectado y en estado de recepción de llamada, de mensajes o avisos, el teléfono móvil y/o buscapersonas que se le facilite para avisarle durante el periodo que se encuentre de retén.

1.4. El Sistema de retén se activará exclusivamente para cubrir ausencias sobrevenidas en el turno, entendiendo por tales aquellas que hayan sido notificadas a Falck SCI con menos de 12 horas de antelación al inicio del turno. La activación del retén se hará para cubrir el primer turno que queda descubierto por motivo de la ausencia sobrevenida, y hasta que la empresa pueda cubrir el descubierto con alguna otra alternativa (distribución de jornada, modificación de cuadrante/turno, nuevas contrataciones, etc.), quedando el bombero de retén disponible para otra posible activación, si fuera necesario.

1.5. En caso de ausencia sobrevenida en un turno, para cumplir con la obligación de disponer de la dotación establecida para cada turno de trabajo, el jefe/a de equipo del turno saliente

designará el bombero saliente que debe permanecer en el turno hasta que el puesto vacante por una ausencia imprevista se cubra con el bombero de retén.

1.6. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa. Cuando por necesidades productivas sobrevenidas (ausencias imprevistas), la empresa se vea imposibilitada de cubrir las vacantes con el sistema de retén anteriormente descrito, en uso de su facultad directiva podrá requerir a un trabajador/a disponible para que se incorpore a cubrir la vacante, requerimiento que éste deberá atender.

1.7. En caso de activación del sistema de retén, a partir del momento de presentación del trabajador/a en el lugar indicado, y hasta que el jefe/a del servicio indique la terminación de la activación del retén, se considerará como horas extras estructurales.

## 2. Organización del sistema de retén

2.1. La organización del sistema de retén estará planificada en el cuadrante de turnos del servicio, elaborado por la empresa y entregado a los trabajadores y trabajadoras.

2.2. Se establecen dos (2) tipos de retén en el servicio:

### 2.2.1. Retén A:

2.2.1.1. Durante las 24 horas del día todos los días del año se dispondrá de un (1) trabajador/a de retén A.

2.2.1.2. Se cubrirá con un trabajador/a del equipo de trabajo que, según cuadrante oficial, haya finalizado su ciclo de turnos consecutivos en horario nocturno, e inicie su ciclo de jornadas consecutivas de descanso compensatorio. Permanecerá de retén A todos los días de su ciclo de jornadas consecutivas de descanso compensatorio, hasta su entrada en turno de mañana una vez finalizado su descanso.

2.2.1.3. Tiene obligación, caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un plazo no superior a una (1) hora desde el momento del aviso.

### 2.2.2. Retén B:

2.2.2.1. Durante las franjas horarias de las jornadas del año en las que es necesario disponer operativa la ambulancia A1 del servicio de bomberos, se establecerá también un retén B al que se asignará un (1) trabajador/a conductor de ambulancia o para las situaciones en que se haya activado el retén de tipo A y sea necesario cubrir una vacante adicional de puesto de bombero.

2.2.2.2. Se cubrirá con un conductor de ambulancia del equipo de trabajo que, según cuadrante oficial, haya finalizado su ciclo de turnos consecutivos en horario nocturno, e inicie su ciclo de jornadas consecutivas de descanso compensatorio. Permanecerá de retén B todos los días de su ciclo de jornadas consecutivas de descanso compensatorio, hasta su entrada en turno de mañana una vez finalizado su descanso.

2.2.2.3. Tiene obligación, caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un plazo no superior a una (1) hora desde el momento del aviso.

2.2.3. Se dispondrá así de un doble retén (retén A y retén B) durante las franjas horarias de las jornadas del año en las que es necesario disponer operativa la ambulancia del servicio de bomberos.

2.2.4. Dependiendo del puesto de trabajo a cubrir por ausencia sobrevenida en un turno, el responsable del turno activará al retén A o al retén B.

2.2.5. Si en un mismo turno se produjeran dos (2) ausencias sobrevenidas, el responsable del turno activará ambos retenes, independientemente de las características del puesto de trabajo a cubrir.

**Artículo 9. Uniformidad, equipos, herramientas y materiales de trabajo**

La empresa entregará para cada puesto de trabajo y para cada actividad el tipo de prenda, uniforme, equipos y demás herramientas de trabajo que ésta considere necesarias en función de la actividad y puesto, y los equipos de protección individual (EPI) que sean convenientes u obligatorios de conformidad con la normativa establecida legalmente en materia de Protección de Riesgos Laborales, así como su reposición en caso de deterioro acreditable.

La Representación Legal de los Trabajadores de común acuerdo con la dirección de la empresa acordará anualmente la periodicidad de la reposición de las prendas que comprenden el uniforme, y evaluarán la idoneidad de las mismas en cuanto a calidades y diseño.

La uniformidad entregada por la empresa tendrá el carácter de obligatoria, siendo su uso inexcusable para los trabajadores y trabajadoras. El trabajador o la trabajadora se comprometen al buen uso y cuidado de las prendas que se le asignen.

El personal que cause baja en la empresa, cualquiera que fuere la causa, estará obligado a devolver las prendas, uniformes, útiles y demás herramientas que le hayan sido entregadas.

**Capítulo III Sistema de clasificación profesional****Artículo 10. Clasificación profesional**

El sistema de clasificación profesional de la empresa Falck SCI se organiza en los siguientes grupos profesionales:

**Profesional de oficial de primera**

Trabajadores que realizan tareas según instrucciones precisas pero que necesitan de conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos. Estos trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes funciones:

- Ejecutar trabajos programados asignados por el responsable directo, y registrarlos.
- Ejecutar y aplicar correctamente los procedimientos establecidos para cada actividad.
- Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento preventivo según los procedimientos del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su jefe/a de equipo.
- Asegurar que los equipos y materiales de salvamento y extinción de incendios y equipos de protección individual estén en perfectas condiciones para su uso inmediato, efectuando todo el mantenimiento necesario y corrigiendo las anomalías que se detecten o cuando proceda, ejecutando el procedimiento para la reparación por el servicio de mantenimiento interno o externo.
- Mantenerse actualizado en los procedimientos y normativa que le afecten y en la forma física requerida para el buen desempeño de su trabajo, participando y proponiendo mejoras en su ámbito de actuación.
- Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.
- Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, con el jefe/a de servicio o jefe/a de equipo, si éste se lo solicita.
- Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios, modificaciones o adquisición de medios materiales.



- Participar en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en el centro de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su jefe/a de equipo o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia del centro.
- Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de protección contra incendios de factoría en que realicen su servicio.
- Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras de nuevas incorporaciones y participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en como en promociones profesionales.
- Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías o incidencias acaecidas durante el servicio a su jefe/a de equipo.
- Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.
- Conocer y aplicar la política de calidad, medio ambiente y PRL de la empresa.

#### Jefe/a de equipo

Se trata de trabajadores y trabajadoras que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interacción humana, con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Se requiere un grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas e instrucciones, pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información, precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Colabora en la gestión de recursos humanos a su cargo, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los trabajadores y trabajadoras del equipo que coordina hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, debiendo informar de los incumplimientos laborales de sus subordinados y, en su caso solicitar a la dirección de la empresa, la adopción de medidas disciplinarias.

Estos trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes funciones:

- En ausencia del jefe/a de servicio, ser el interlocutor ante el cliente.
- Responsabilizarse del cumplimiento de la legislación y normativa aplicable durante el turno.
- Ser responsables de que se ejecuten las actividades establecidas para su turno, según el Programa de Trabajo, comunicando al jefe/a de servicio las anomalías o incidencias acaecidas durante el turno.
- Distribuir trabajos programados entre los integrantes del turno.
- Cumplimentar partes de trabajo y libro diario de incidencias, y cualquier otro registro de los trabajos relacionados con el servicio que, en su caso, pudiera establecer la empresa, previo conocimiento de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras e información a los propios trabajadores y trabajadoras.
- Realizar el solape y el intercambio de novedades e incidencias con el jefe/a de equipo del turno saliente, por el tiempo que sea necesario, para poder ejercer su responsabilidad como jefe/a de equipo.
- Ejecutar los servicios relativos a su área de trabajo, cumpliendo con los requisitos exigidos en el Manual Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación y llevando a cabo el seguimiento y control de la implantación de la política de Calidad y Prevención de Riesgos establecida por Falck SCI.

- Realizar evaluaciones de riesgos laborales, de acuerdo con su nivel de cualificación y proponer medidas para el control y reducción de los riesgos laborales.
- Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de protección contra incendios de las plantas en que realicen su servicio.
- Colaborar en la formación de los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores o de nueva incorporación.
- Participará en:
  - Desarrollar la política de calidad y prevención de riesgos laborales de Falck SCI en el centro de trabajo.
  - Verificar la implantación del sistema de calidad y el plan de prevención de riesgos laborales de los distintos trabajos.
  - Revisar los procedimientos específicos y planes de calidad del centro de trabajo, conforme a los criterios establecidos en el manual de calidad.
  - Ejecutar y aplicar correctamente los procedimientos establecidos, documentando las actividades realizadas.
  - Mantener en condiciones de uso y auditoria, tanto interna como externa, los archivos de calidad de los trabajos y de prevención de riesgos.

#### **Artículo 11. Régimen de promoción profesional y ascenso.**

1. Promoción profesional. De acuerdo con el artículo 39.2 del estatuto de los trabajadores, los trabajadores y trabajadoras del grupo profesional de oficial primera que hayan venido desempeñando funciones de jefe/a de equipo de forma continuada por un periodo de seis meses durante un año o de forma discontinua por un periodo acumulado de ocho meses durante dos años, consolidarán su promoción al grupo profesional de jefes/as de equipo.

2. Ascenso. En caso de producirse una vacante permanente de jefe/a de equipo, los trabajadores y trabajadoras que así lo deseen podrán aspirar al ascenso para la cobertura de dicha vacante al grupo profesional de jefes/as de equipo, siempre que concurren en el candidato conjuntamente todas las condiciones siguientes:

- a. Haber desempeñado de forma temporal las tareas y funciones de jefe/a de equipo durante un periodo mínimo de tres meses durante un periodo de un año.
- b. Haber cursado íntegramente la formación específica de dirección de equipos.
- c. Superar con éxito la prueba teórico-práctica habilitada al efecto por la empresa.

3. Sin perjuicio del procedimiento de promoción profesional y ascenso establecido en el presente artículo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del estatuto de los trabajadores, el trabajador/a que por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, realice funciones superiores a las de su grupo profesional, tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice, percibiendo el plus de jefe/a de equipo definido en el art. 23.f) y en las tablas salariales del anexo I del presente convenio colectivo, por cada día efectivamente trabajado desempeñando tales funciones.

### Capítulo IV Contratación

#### **Artículo 12. Contratación**

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

- A) Contrato de trabajo eventual.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales a demanda del cliente, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.b) del estatuto de los trabajadores.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad.

#### B) Contrato de trabajo por obra o servicio determinado.

Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aun siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a un específico pedido del cliente o adjudicación de contrata o parte de ella, o una concreta tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito. El vencimiento temporal de una contrata entre Falck SCI, SA y la contratante y la realización de otra entre las mismas partes por otro período si bien respecto del resto en iguales condiciones, no determinará la extinción del contrato de obra o servicio en su día suscrito y vinculado para con la primera, que quedará vinculado automáticamente a la nueva.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad.

Si por necesidades de organización de la empresa o por petición expresa de un trabajador/a interesado, el personal contratado por servicio u obra hubiera de ser asignado a otro u otra distintos de aquel o aquellos para los que se fue contratado no perderá su condición de contratado por obra o servicio determinado siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses, no perdiendo con ello su vínculo con la obra o servicio principal que fue objeto de su contratación.

Este tipo de contrato quedarán resueltos cuando finalice el contrato mercantil, el servicio contratado, o tarea o se resuelva la contrata, subcontrata o adjudicación o parte de estas para las que fueron suscritos.

En el caso de finalización, rescisión, disminución o resolución parcial de la contrata y/o del servicio contratado, así como la novación del mismo con reducción del volumen de servicios a prestar, se producirá automáticamente una extinción del número preciso de los contratos de trabajo de obra o servicio del personal adscrito al servicio y/o contrata.

#### C) Contrato de trabajo de interinidad.

Será aquel que se concierte para sustituir a un trabajador o trabajadora de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia, entre otras situaciones, por las siguientes: mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia, excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, excedencia forzosa, descansos, permisos, vacaciones, cumplimiento de sanciones y demás situaciones que habiliten la suscripción de esta modalidad contractual.

### **Artículo 13. Ingreso**

Las condiciones para el ingreso de personal serán las establecidas por la empresa en función de las exigencias derivadas de la actividad y de aquellos criterios que la misma considere como necesarios para garantizar la mejor eficacia.

El aspirante al incorporarse a la plantilla de la empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico, índices de condición física, pruebas físicas, y a todas aquellas pruebas y formalidades que aquella le exija, siendo obligatorio el mantenimiento de las mismas durante

todo el tiempo de prestación de servicios para la empresa. La empresa, en la medida de sus posibilidades, y siempre y cuando no altere el normal desarrollo de la producción o prestación del servicio, y el cliente así lo autorice, facilitará los medios para el cumplimiento de tales exigencias.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación e idoneidad al puesto de trabajo.

El aspirante en el momento de su ingreso en la plantilla deberá estar en posesión de los permisos C, y cualesquiera otros que se requieran o puedan requerir por la legislación aplicable, así como las exigencias establecidas por el cliente en cuanto a parámetros mínimos a cumplir para la conducción de vehículos de emergencia y la prestación del servicio contra incendios.

#### **Artículo 14. Período de prueba**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el cual no se computará el tiempo de incapacidad temporal, cuya duración será de dos meses.

#### **Artículo 15. Mantenimiento de aptitudes**

La empresa, a fin de que sus trabajadores y trabajadoras conserven el estado físico y técnico de aptitud que superaron al ser contratados, podrá realizar entrenamientos para conservar dicha capacidad y para su verificación, las pruebas necesarias de carácter médico (reconocimiento médico a criterio de los servicios de salud), físicas y técnicas (ejercicios teórico-prácticos), que así se acuerden con la representación legal de los trabajadores.

En este sentido, será de obligado cumplimiento para los trabajadores y trabajadoras el mantenimiento de las condiciones, capacitación y aptitudes físicas y teóricas así acordadas.

Dada la naturaleza de la prestación de trabajo, que requiere conducción profesional de vehículos de motor, trabajos en alturas y en espacios confinados, en su caso, manejo de grúas, los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, que serán de periodicidad anual, serán obligatorios. La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores los protocolos de pruebas médicas que incluyan dicho reconocimiento médico.

Para su verificación la empresa realizará de forma periódica exámenes, pruebas de aptitud (física y teórica), así como reconocimientos médicos anuales. En caso de no superarlos, la empresa, en la medida que la organización del trabajo lo posibilite, destinará al trabajador/a a un puesto de trabajo adecuado a su nivel de cualificación y aptitudes. Si no fuera posible destinar al trabajador/a a otro puesto de trabajo, se procederá a la suspensión de su contrato de trabajo, mientras duren las causas que motivaron la suspensión. En el supuesto de que un trabajador/a recupere todas sus facultades tanto físicas como teóricas, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el resto del personal del servicio. En caso contrario, la empresa podrá ejercer sus facultades empresariales.

La empresa, en su caso, facilitará la tramitación de las declaraciones de incapacidad de las que el trabajador/a sea merecedor.

### **Capítulo V Extinción del contrato de trabajo**

#### **Artículo 16. Cese voluntario**

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la prestación del servicio para la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un preaviso de al menos quince días para los oficiales de primera y 1 mes para los jefes/as de equipo.

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

**Artículo 17. Extinción del contrato**

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

1. La no acreditación ante la empresa de los permisos y demás requisitos establecidos en la legislación vigente para el cumplimiento de sus funciones, al considerarse los mismos elementos esenciales y sustantivos en la contraprestación laboral.
2. El no acudir al centro de trabajo que la empresa indique para recibir la formación, reciclajes, y reconocimientos necesarios para obtener, mantener o renovar, en forma y plazo, las aptitudes como bombero.
3. La no superación de las pruebas teórico-prácticas que periódicamente se establezcan por la empresa para la comprobación del mantenimiento de aptitudes, así como las requeridas por el cliente.
4. La pérdida de los permisos de conducir o de otra índole requerida para el ingreso en la plantilla, así como la pérdida de capacidad para conducir dichos medios de locomoción.

**Capítulo VI Tiempo de trabajo****Artículo 18. Jornada de trabajo**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo tendrán una jornada laboral ordinaria, en cómputo anual de 1.770 horas de trabajo efectivo, durante todo el periodo de vigencia del convenio.

Dicha jornada anual incluye 18 horas a distribuir por la empresa para la realización de formación, reconocimientos médicos, atención de emergencias o cobertura de vacantes imprevistas.

Si la distribución de jornadas, según el cuadrante personal del trabajador, sea cual sea su régimen de trabajo, fuera inferior a la jornada anual aplicable, la compensación por defecto del resto de horas hasta completarlas, podrán destinarse a formación, reconocimientos médicos, sustituciones, o actividades relacionadas con el servicio.

Si las necesidades del servicio lo exigieran o fuera necesario, por emergencias, siniestros o simulacros, el trabajador/a estará obligado a prolongar su jornada laboral sin necesidad de previo aviso, con la distribución irregular de las jornadas diarias a lo largo del año, con los límites y condiciones previstos por la ley y normativa de aplicación.

El número de horas ordinarias diarias de trabajo efectivo podrá llegar a ser de doce horas, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

**Artículo 19. Distribución irregular de jornada.**

En concreción de la remisión del artículo 34.2 del estatuto de los trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el cinco por ciento (5) de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

El trabajador/a conocerá con un preaviso mínimo de treinta días las modificaciones de su cuadrante de los días y horarios de prestación de trabajo que sea necesario llevar a cabo en uso de la distribución irregular de jornada, para la cobertura de vacantes que la empresa pueda prever con dicha antelación que se vayan a generar.

Para la cobertura de vacantes imprevistas, la empresa estará facultada para el uso de la activación de retén regulada en el artículo 8 del presente convenio. No obstante, si como

consecuencia de la activación del retén para estas situaciones, ésta imposibilitara el cumplimiento del descanso entre jornadas regulado en el artículo 34.3 del estatuto de los trabajadores, la empresa estará facultada a usar la distribución irregular de jornada, aunque no sea posible preavisar al trabajador/a con la antelación mínima prevista en el párrafo tercero del presente precepto.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

#### **Artículo 20. Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este convenio colectivo.

Las partes firmantes del presente convenio hacen suyo en esta materia lo establecido en el «Acuerdo sobre el Empleo» (BOPV 22 de 2 de febrero de 1999), sobre supresión de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales regulados a continuación:

1. Fuerza mayor, es decir, las imprevisibles o esenciales, motivadas por la propia esencia de la prestación de un servicio de emergencia como el presente, que son las motivadas por la intervención directa e indirecta en la prevención o reparación de siniestros y/o emergencias, y otros daños extraordinarios y urgentes. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas las que sean de esta naturaleza.

2. Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento del servicio, debiendo concurrir alguna de las siguientes razones que las hacen necesarias, que se consideran subsumibles en las incluidas en el citado pacto:

a) Retrasos en la incorporación al trabajo de compañeros del turno siguiente, hasta la llegada del retrasado o hasta la incorporación del trabajador/a activado como retén.

b) Sustitución, por el tiempo imprescindible, de las ausencias imprevistas que se produzcan en el servicio, hasta un máximo de dos horas, a fin de que éste sea operativo.

c) Atender una emergencia o trabajos inaplazables.

En cualquier caso, los representantes de los trabajadores/as deberán informar favorablemente sobre la concurrencia de los anteriores supuestos.

Las horas extraordinarias podrán retribuirse o compensarse mediante descanso, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador; en este último supuesto, la compensación será de 1,5 horas de descanso efectivo por cada hora extraordinaria a compensar. En caso de que se acuerde su retribución, esta será por el importe fijado en el anexo I Tablas Salariales.

#### **Artículo 21. Vacaciones**

El personal de la empresa afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales, siempre y cuando lleven al menos un año de trabajo efectivo en la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

Los períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, distribuyéndose las mismas, salvo acuerdo en contra, fraccionado como mínimo en dos periodos, debiéndose respetar las fechas operativas de trabajo, cierres, etc., de Mercedes Benz.

Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, quince días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de Septiembre, o su parte proporcional.

Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores y trabajadoras tendrán opción para fijar las fechas de disfrute del resto de sus vacaciones anuales, mediante el sistema de planificación regulado a continuación.

La empresa cada año elaborará los turnos de vacaciones posibles y el número máximo de trabajadores y trabajadoras que en cada turno puede salir de vacaciones, para garantizar de forma adecuada la prestación del servicio, sin merma de su capacidad operativa. La empresa podrá proponer la exclusión como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva por exigencias del servicio, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La propuesta de la empresa en cuanto a los turnos de vacaciones y el número máximo de trabajadores y trabajadoras por turno que puede salir de vacaciones será aprobada de mutuo acuerdo con la representación legal de trabajadores y trabajadoras durante el mes de octubre.

La adscripción de cada trabajador/a a los turnos de vacaciones ofertados se hará del siguiente modo:

a) Para el periodo estival, los trabajadores y trabajadoras solicitarán por escrito el turno deseado. En caso de que el número de peticiones sea igual o inferior al número de turnos ofertados, éstos se cubrirán atendiendo a las peticiones de los trabajadores y trabajadoras. En caso de falta de acuerdo o concurrencia de derechos de preferencia, sin que medie acuerdo, la adscripción se hará por sorteo público, en el que deberán estar presentes los trabajadores y trabajadoras afectados.

b) La empresa autorizará los intercambios de turnos de vacaciones entre trabajadores y trabajadoras siempre que la petición se haga por escrito por parte de los trabajadores y trabajadoras afectados, y siempre que los cambios propuestos no supongan una alteración de la planificación de turnos aprobada.

c) En años sucesivos, con respecto a los turnos de vacaciones, cada trabajador/a tendrá asignado el turno siguiente, de entre los aprobados, al que le correspondió el año anterior. En caso de que el trabajador/a hubiera intercambiado con otro trabajador/a el turno de vacaciones que le correspondió el año anterior, le corresponderá igualmente el turno siguiente al que teóricamente le fue asignado el año anterior.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado.

## **Artículo 22. Licencias retribuidas.**

1. Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) En caso de matrimonio, quince días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción de hijo/a: 2 días naturales.

c) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

Se permite la redistribución de los días que correspondan en cada caso dentro del periodo que da objeto a la obtención del permiso. El trabajador/a está obligado a la entrega del justificante oportuno.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

f) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial de formación reglada, siempre que la concurrencia de la solicitud de permiso equivalente de otro trabajador/a no imposibilite la cobertura operativa del servicio.

g) Reducción de jornada por guarda. Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.6 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

h) Los trabajadores o las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores.

El disfrute del permiso por acumulación de lactancia será de un máximo de 15 días laborales, excepto el trabajador/a que disfrute parte del permiso de maternidad, en cuyo caso se hará un cálculo personalizado.

i) Visita médico especialista. Previo aviso de 48 horas, por el tiempo necesario, y hasta un máximo de 8 horas año el trabajador o la trabajadora tendrá permiso para asistencia del propio trabajador o trabajadora a consulta médica de médico especialista del Servicio Público de Salud, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, circunstancia que deberá acreditar el trabajador o trabajadora. La ausencia será justificada posteriormente presentando el trabajador o la trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida asistencia médica. Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, para el acompañamiento, a consulta médica de especialista, de familiares hasta el primer grado.

j) Días de asuntos propios. Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de hasta dos días de asuntos propios de libre disposición, que tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo. El disfrute de este permiso retribuido estará condicionado al cumplimiento concurrente de los siguientes requisitos:

1. Absentismo colectivo. Se devengará el derecho al disfrute de este permiso cuando los índices de absentismo colectivo del centro de trabajo en el periodo comprendido de enero a diciembre del año natural anterior al de solicitud de disfrute sea igual o inferior al 3 por ciento.

2. Absentismo individual. El derecho al disfrute individual al disfrute se devengará cuando, además del cumplimiento del requisito establecido en el punto 1, adicionalmente se cumpla que el índice individual de absentismo del trabajador/a de acuerdo a las siguientes ratios:



ABSENTISMO INDIVIDUAL	DÍAS PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS
Inferior al 1,5 por ciento	2 días
Superior al 1,5 por ciento e igual o inferior al 2,0 por ciento	1,5 días
Superior al 2,0 por ciento e inferior al 3,0 por ciento	1 día

3. A los efectos de que ausencias se contabilizan en el índice de absentismo, no se computaran como faltas de asistencia las ausencias debidas a:

- a) Huelga legal, por el tiempo de duración de la misma.
- b) El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- c) Maternidad y paternidad
- d) Matrimonio
- e) Riesgo durante el embarazo
- f) Enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.

g) Los periodos de Incapacidad Temporal de duración superior a treinta días. A estos efectos, los procesos de Incapacidad Temporal que traigan causa por recaída de un proceso anterior serán considerados un nuevo proceso.

h) Vacaciones

i) Las derivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada

j) El disfrute de los días de asuntos propios.

4. El disfrute del permiso devengado deberá ajustarse a lo siguiente:

- Exigencia de un preaviso por escrito, a sus mandos intermedios, de al menos 5 días, salvo casos excepcionales, debidamente justificados ante la empresa, para su valoración por ésta.

- El trabajador/a deberá tener un año de antigüedad en el puesto de trabajo.

- La no concurrencia en la fecha solicitada con la petición de disfrute en la misma fecha de otro trabajador/a del servicio. En el caso de coincidencia de solicitudes, tendrá preferencia el/la trabajador/a que lo haya solicitado con antelación.

2. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el presente artículo, excepto el apartado a), se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal.

3. A los efectos de clarificar la necesidad de que se amplíen los días de permiso por ser necesario el desplazamiento del trabajador o de la trabajadora a que hace referencia el artículo 37. 3.b) del estatuto de los trabajadores se entenderá, que el mismo concurre cuando la distancia entre la localidad de origen y la de destino es superior a la distancia especificada a continuación o cuando, en su caso, se acredite la no disponibilidad de transporte público con la frecuencia adecuada. En caso de discrepancia respecto de la distancia el trabajador o la trabajadora aportarán a la empresa certificación administrativa u otro documento acreditativo al respecto:

- a. Distancia superior 150 km., dará opción al disfrute de 1 día adicional para los desplazamientos.

- b. Distancia superior a 300 km., dará opción al disfrute de los dos días adicionales para los desplazamientos.

4. Cuando se alude en el punto 1.d) al permiso generado por accidente o enfermedad se aclara que solo corresponde por cada diagnóstico diferente el día o días de permiso establecidos.

#### **Artículo 23. Licencias no retribuidas.**

a) Días de asuntos propios. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días de asuntos propios de libre disposición, de los que uno no será recuperable y otro sí. El disfrute de este permiso estará condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Exigencia de un preaviso por escrito, a sus mandos intermedios, de al menos 5 días, salvo casos excepcionales, debidamente justificados ante la empresa, para su valoración por ésta.
- El trabajador/a deberá tener un año de antigüedad en el puesto de trabajo.
- La no concurrencia en la fecha solicitada con la petición de disfrute en la misma fecha de otro trabajador/a del servicio. En el caso de coincidencia de solicitudes, tendrá preferencia el/la trabajador/a que lo haya solicitado con antelación.

b) Permiso sin sueldo. Los trabajadores y las trabajadoras que lleven, como mínimo un año en la empresa podrán solicitar, con una antelación mínima de 15 días al inicio del disfrute, un único permiso sin sueldo al año de hasta 4 meses de duración, que podrá fraccionarse en dos periodos, debiendo ser el de menor duración de un mínimo de 15 días. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador o la trabajadora como la no concesión por parte de la empresa deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

La coincidencia total o parcial de los periodos de disfrute del presente permiso de dos o más trabajadores y trabajadoras será motivo justificado de denegación, prevaleciendo el derecho del trabajador o de la trabajadora que lo hayan solicitado con antelación.

c) Fallecimiento de familiar. En caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador/a tiene derecho a la concesión de un permiso no retribuido del mismo número de días que el permiso retribuido, y a disfrutarlo inmediatamente después del permiso retribuido.

d) Matrimonio de familiar. Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres-madres: un día natural en la fecha de celebración del evento, pudiéndose incrementar un día más si el matrimonio se celebra fuera de las provincias limítrofes de Álava.

#### **Artículo 24. Excedencias voluntarias.**

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Una vez solicitado el periodo de excedencia a libre elección del trabajador, éste sólo podrá solicitar una única prórroga por un periodo adicional al solicitado, hasta completar el máximo periodo posible.

La solicitud inicial y, en su caso, la prórroga, habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este convenio para los ceses voluntarios.

Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La reincorporación implicará, como para el resto de la plantilla y nuevas incorporaciones, que el trabajador/a mantenga las condiciones de capacitación y aptitudes físicas y teóricas establecidas en el artículo 15 del presente convenio colectivo.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia, causará baja definitiva en la

empresa a todos los efectos. La empresa estará obligada a contestar por escrito al trabajador/a que solicite su reincorporación.

#### Capítulo VII Retribuciones

##### **Artículo 25. Estructura salarial**

La estructura retributiva del presente convenio colectivo queda configurada por los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias y pluses salariales y extrasalariales establecidos en el anexo I del presente convenio colectivo.

##### a) Salario base

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales que se recoge en las tablas del anexo I del presente convenio colectivo.

El salario base integra los Pluses que a continuación se detallan, entendiéndose por ello que, aunque incluidos dentro del salario base, mantienen la naturaleza con la que nacieron, y la motivación funcional del trabajo cuya remuneración justifican.

1. Plus de solape de turnos.
2. Complemento compensación absorción.
3. Plus de transporte.

##### b) Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el presente convenio colectivo devengará dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de verano, Navidad, por el importe señalado en el anexo I, en función del tiempo de trabajo en la empresa.

Las gratificaciones extraordinarias serán de devengo semestral: la de verano, del 1 de enero al 30 de junio; la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. En el supuesto de incorporación de un nuevo trabajador, devengará la parte proporcional a los días que esté de alta en la compañía en el semestre de incorporación.

##### c) Plus tóxico-penoso-peligroso.

Se establece el presente plus para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas. Su abono será de conformidad con lo establecido en el anexo I del presente convenio colectivo.

##### d) Plus Turnicidad/nocturnidad/festividad.

Esta remuneración compensa el hecho de trabajar a turnos, incluyendo noches y festivos. Su abono de conformidad con lo establecido en el anexo I del presente convenio colectivo.

##### e) Plus retén-localizador.

La situación laboral de retén descrita en el artículo 8 del presente convenio generará el devengo del plus de retén por importe de 20,64 euros, durante los cuatro años de vigencia del convenio, que se abonará por cada jornada en la que el trabajador/a haya estado efectivamente en situación de disponibilidad por retén, por retén de 24 horas. En caso de ser por un tiempo inferior, se abonará la parte proporcional de los importes reflejados en las tablas salariales del anexo I.

##### f) Plus jefe/a de equipo.

Será la cantidad percibida por aquel trabajador/a oficial 1ª por cada jornada efectiva que realice su prestación desempeñando adicionalmente las tareas o responsabilidades de jefe/a de equipo descritas en el artículo 10. El importe será el establecido en las tablas salariales del anexo I.

## g) Plus conducción ambulancia.

Será la cantidad percibida por aquel trabajador/a oficial 1ª que tenga titulación oficial de técnico en emergencias sanitarias, o certificado de profesionalidad equivalente, por cada jornada efectivamente trabajada adscrito al servicio de guardia de conducción de ambulancia de su turno para que, en caso de necesidad, realice alguna o varias de las siguientes tareas o responsabilidades:

- En presencia de servicios médicos de la factoría, traslado del paciente o víctima, utilizando las técnicas de movilización e inmovilización, y adecuando la conducción a las condiciones de este, para realizar un traslado seguro, hasta el centro médico de la factoría o bien hasta un centro hospitalario próximo a la planta.
- Ayudar al personal médico y de enfermería en la prestación primeros auxilios básicos al paciente en situaciones de emergencia sanitaria.
- Verificar el funcionamiento básico de los equipos médicos y medios auxiliares del vehículo sanitario.
- Controlar y reponer las existencias de material sanitario.
- Mantener en adecuado estado de orden y limpieza la ambulancia.

## h) Plus festivo especial.

Se abonará 65,00 euros por jornada de 12 horas para los trabajadores y trabajadoras que realizan los turnos de noche (de 20:00 a 08:00) de los días 24 de diciembre, 31 de enero y 4 de agosto, y los turnos de mañana (de 08:00 a 20:00) de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 5 de agosto.

## i) Plus premio de vinculación.

Será la cantidad percibida por un trabajador/a que haya acumulado más de treinta y seis (36) meses de alta continuada en el centro de trabajo durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, que será abonada, por un importe de 1.500 euros, en un pago único y exclusivo, en la nómina del mes siguiente a aquel en que se haya devengado el derecho.

A los efectos del cómputo de los treinta y seis meses, será igualmente aplicable a aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan interrumpido su prestación por el disfrute de una excedencia o un periodo de suspensión temporal de mutuo acuerdo, en ambos casos igual o inferior a seis meses, acumulándose los periodos anterior y posterior a la interrupción, hasta completar los treinta y seis meses requeridos.

En el supuesto de que un trabajador/a con expectativa de devengar el plus premio de vinculación en el periodo de vigencia del presente convenio cause baja definitiva en la empresa por voluntad propia, el referido importe no abonado pasará a formar parte de una bolsa a repartir a 31 de diciembre del 2021 entre todos los trabajadores y trabajadoras que en dicha fecha permanezcan en la empresa y hayan devengado los treinta y seis meses de alta continuada.

## j) Kilometraje.

En el caso de que el trabajador, efectuará desplazamientos extraordinarios acordados previamente por la empresa, en vehículo de su propiedad, la empresa le abonará en concepto de transporte la cantidad de 0,19 euros/km.

**Artículo 26. Complemento de incapacidad temporal**

En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento de incapacidad temporal sobre la prestación de la Seguridad Social, en las siguientes situaciones y condiciones:

a) En caso de baja por Incapacidad Temporal por accidente laboral la empresa complementará al trabajador/a hasta el 100 por ciento, desde el primer día de la baja.

b) En caso de baja por Incapacidad Temporal por enfermedad que comprenda hospitalización o enfermedad común superior a quince días, la empresa complementará según escalado descrito a continuación, a partir del decimosexto (16) día de baja y por un periodo máximo de tres (3) meses. Este complemento no procederá cuando el trabajador/a acumule en los doce meses anteriores tres o más procesos de Incapacidad Temporal, que no sean recaída de otros anteriores.

Se excluirán de estas prestaciones, las bajas ocasionadas por accidentes y traumatismos provocados por la práctica de deportes de riesgo y ejecución de trabajos domésticos o actividades laborales ajenas a Falck SCI Por deportes de riesgo se entenderá aquellos en los que intervengan variables que no pueden ser controladas por el propio practicante, tales como alta velocidad, grandes alturas y condiciones climáticas extremas.

El Complemento de Incapacidad Temporal descrito en los puntos b) del presente artículo se aplicará en las siguientes circunstancias y condiciones según índice de absentismo del centro de trabajo en cómputo anual en el año natural anterior al de inicio de la baja:

1. Cuando el índice de absentismo haya sido igual o superior al 3,0 por ciento (tres por ciento), no habrá mejora de la prestación por parte de la empresa.

2. Si citado índice de absentismo del centro de trabajo oscila entre un 2,0 por ciento y un 2,9 por ciento se complementará la prestación de incapacidad temporal en un 80 por ciento.

3. Si citado índice de absentismo del centro de trabajo oscila entre un 1,0 por ciento y un 1,9 por ciento se complementará la prestación de incapacidad en un 90 por ciento.

4. Si citado índice de absentismo del centro de trabajo es inferior al 1,0 por ciento, se complementará la prestación de incapacidad en un 100 por ciento.

Para el cálculo del complemento de incapacidad temporal, según los porcentajes aplicables en cada caso, se tendrá en cuenta el salario bruto mensual aplicable según tablas, excluidos el plus retén-localizador, el plus de jefe/a de equipo y el plus conducción ambulancia.

A efectos del cálculo del índice de absentismo no se tendrán en cuenta en su cómputo las ausencias generadas por estos motivos:

- Maternidad y paternidad
- Crédito horario sindical
- Licencia por matrimonio
- Bajas por accidente de trabajo

#### **Artículo 27. Retribución flexible**

Se ofrece a los trabajadores y a las trabajadoras con un mínimo de seis meses de antigüedad en la empresa un Plan de Retribución Flexible para optimizar fiscalmente la retribución acordada, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

a) Se constituye una bolsa de retribución flexible formada por el 30 por ciento del salario fijo bruto que actualmente perciben los trabajadores y las trabajadoras.

b) Los trabajadores y las trabajadoras podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al plan de retribución flexible parte de los conceptos del convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.

c) Cada trabajador o trabajadora que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la empresa.

d) La adhesión al plan de retribución flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.

e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del plan de retribución flexible no supondrá variación alguna en el salario del trabajador, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente.

f) La dirección de la empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los trabajadores y trabajadoras que disfruten de dichos beneficios o productos.

g) En el supuesto que el trabajador o la empresa decidiesen no prorrogar el acuerdo de retribución flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el trabajador/a tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que el correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

h) La empresa podrá dar por finalizado el plan de retribución flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores y trabajadoras, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los trabajadores y a las trabajadoras que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

#### **Artículo 28. Anticipos.**

El trabajador o la trabajadora podrán solicitar anticipos a cargo de las retribuciones devengadas. Para ello el trabajador o la trabajadora deberán solicitar por escrito dicho anticipo antes del día 10 de cada mes, comprometiéndose la empresa a realizar la transferencia bancaria a la cuenta del trabajador o de la trabajadora el día 15 del mes en el caso de que dicho día sea hábil, en el supuesto de que el día 15 fuese inhábil (festivo y/o fines de semana) se ingresará el siguiente día hábil, regularizándose posteriormente su retribución en el recibo salarial correspondiente a dicho mes.

### Capítulo VIII Régimen disciplinario

#### **Artículo 29. Régimen disciplinario**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora atribuibles al mismo/a por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Todos los trabajadores, trabajadoras, mandos intermedios y responsables del servicio podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

A) Faltas leves:

a) Ausencia injustificada al trabajo un día al mes.

b) El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas de carácter leve.

c) Hasta tres faltas injustificadas de puntualidad en el periodo de un mes, con retraso superior a 5 minutos o cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de quince minutos dentro del periodo de 30 días.

d) El abandono del puesto de trabajo o servicio sin previo aviso o justificación, de hasta diez minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio

de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales.

e) Los errores o demoras inexplicables y distracciones en la realización del trabajo o el descuido imprudente en la conservación de herramientas, útiles y material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave o muy grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de aquella naturaleza. (texto original: pequeños descuidos)

f) La inobservancia en las normas y/o de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

g) La falta de respeto y consideración, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos o cualquier tercero estando de servicio, así como no atender a los usuarios del servicio con la corrección y diligencias debidas y las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público o de personal del cliente. Si lo anterior revistiera gravedad o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.

h) El aspecto descuidado y/o la falta de aseo o limpieza personal, así como del uniforme, ropa, equipos o en los útiles y dependencias de la empresa, así como no portar todas o alguna de las prendas que compongan la uniformidad definida por la empresa.

i) No comunicar a la empresa o no comunicarlos con la puntualidad debida los cambios de residencia o domicilio, los cambios experimentados en la situación familiar y/o demás circunstancias que afecten a la actividad laboral (datos para hacienda o seguridad social). La omisión maliciosa o la falsedad en estos datos se considerará como falta grave.

j) Justificación ausencia. No notificar a la empresa, al responsable del servicio o mando intermedio, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

k) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo; así como en las disposiciones del presente convenio colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

l) Justificación baja/alta IT. No remitir a la empresa el parte de baja, o en su caso los partes de confirmación, por incapacidad temporal en el plazo máximo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición; así como el parte de alta en el plazo de las 24 horas siguientes.

m) No advertir, inmediatamente a sus jefes/as, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

n) Dormir durante la jornada de trabajo. Si de ello se derivara perjuicios para la empresa, tales como no atender diligentemente una emergencia o una queja del cliente, la falta tendrá la consideración de grave.

o) No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en el correspondiente parte de incidencias o herramienta informática establecida al efecto, y no cumplimentar el mismo, en aquellos servicios donde sea obligatoria su cumplimentación.

**B) Faltas graves:**

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de un mes y habiendo mediado sanción.

b) El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.

c) Ausencias injustificadas al trabajo de dos días consecutivos o de tres días alternos durante un periodo de treinta días.

d) La imprudencia en acto de trabajo o el incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente. En todo caso, se considerara como imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de protección individual y/o colectiva suministrados por la empresa de carácter obligatorio, o utilizar equipos no autorizados por la empresa, así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos, así como poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. Será falta muy grave cuando repercuta en las personas, porque implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, o para sus compañeros, en máquinas, materiales, instalaciones o edificios por peligro de avería.

e) La desobediencia a los mandos, en cuanto al desempeño de sus funciones y aquellas que sean reflejadas específicamente en procedimientos de trabajo, siempre y cuando no constituya delito o infrinja manifiestamente el ordenamiento jurídico. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo, cuando suponga un perjuicio grave al servicio y a las exigencias del cliente.

g) El empleo del tiempo en cuestiones ajenas al mismo.

h) El empleo de materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo. La utilización indebida o inadecuada de materiales, útiles o medios o análogos, la negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo, cuando provoquen al servicio o la empresa un daño de la misma entidad o la negligencia grave en la conservación de materiales o maquinas, cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo dicha conservación.

i) Las injurias.

j) La simulación o suplantación, activa o pasiva, de personalidad o de la presencia de otro trabajador/a en el trabajo, firmando o fichando por él o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave.

k) La falta injustificada de puntualidad en la asistencia al trabajo o la acumulación de varias que no hayan sido previamente sancionadas, cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de quince minutos en un mes.

l) El abandono injustificado del puesto de trabajo o del servicio, sin previo aviso o autorización, por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

m) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

n) Realizar sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo o en beneficio propio.

o) La no asistencia injustificada a los cursos en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.



p) El incumplimiento de la prohibición de fumar establecida en la Ley 26/2005 o normativa que la sustituya, en los términos establecidos en la misma.

q) Emplear los medios de comunicación de la empresa o del cliente para usos distintos para los que están habilitados, incluido el uso indebido de Internet y del correo electrónico, las descargas ilegales, o emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa (propia o del cliente), a no ser que exista autorización. Grabar archivos informáticos relacionados con el trabajo y/o sacarlos del centro de trabajo se considerará falta muy grave.

r) La negativa injustificada o simple no personación por primera vez a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.

s) No portar útiles, herramientas o medio de comunicación en correctas condiciones para su uso.

t) La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de retén o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto. Incluye aquí el no atender durante el período de disponibilidad el teléfono móvil o cualquier otro dispositivo de comunicación de la empresa asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado.

u) Incumplimiento de lo establecido respecto a obligación de disponibilidad del trabajador/a recogida en el presente convenio colectivo.

v) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de cualquier otro personal.

w) La ocultación de materiales y utensilios.

x) No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículos de la empresa, y en especial las relativas al uso y mantenimiento de los sistemas de seguridad activa y pasiva y/o el incumplimiento de la normativa de seguridad vial.

C) Faltas muy graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo de un mes, si ha sido sancionada.

b) Ausencias injustificadas al trabajo durante tres o más días consecutivos en un mes o cinco alternos en el periodo de seis meses.

c) Más de doce faltas injustificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o de veinticinco en un año.

d) La falsedad, trasgresión de la buena fe contractual, deslealtad, el fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o apropiación, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o del cliente, o durante el horario de trabajo.

e) El inutilizar, causar daños o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de empresa. La indisciplina o desobediencia a las normas de trabajo de la empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.

f) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación o prolongación maliciosa de enfermedades en su duración, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias. Incluye el realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de incapacidad temporal.

g) El consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas y/o de bebidas alcohólicas estando de servicio (jornada efectiva de trabajo o situación de disponibilidad) y/o bajo la influencia de las mismas constituyendo o pudiendo constituir un peligro para el propio trabajador, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas de las contratadas y/o del cliente, y/o el negarse injustificadamente a las pertinentes comprobaciones médicas y técnicas ordenadas por la empresa o por el cliente. Estas situaciones quedarán acreditadas cuando la tasa de alcoholemia (volumen de alcohol que hay en la sangre, medido en gramos de alcohol por cada litro de sangre (g/l) o su equivalente en aire espirado) supere el 0,3 g/l en sangre o el 0,15 mg/l en aire espirado.

En relación con lo regulado en el punto D.3 del presente artículo, solo podrá adoptarse la decisión de sancionar con despido disciplinario cuando la reincidencia en dicha conducta evidencie la concurrencia de las notas embriaguez habitual y/o toxicomanía, y repercusión negativa en el trabajo exigidos por el artículo 54.2 f) del ET.

h) La notoria disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo, cuando repercuta de igual forma los intereses empresariales.

i) Las del artículo 54.2 del estatuto de los trabajadores.

j) La violación del secreto de correspondencia u otros documentos reservados de la empresa o del cliente, o revelar a elementos extraños a la misma secretos o datos de reserva obligada, u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio, así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa; cuando así sean declarados por la misma.

k) Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad o falta de respeto y consideración notorias a sus jefes/as o a sus familiares, así como a sus compañeros, personal del cliente o de otras contratadas y subordinados, así como la participación en peleas estando de servicio, en este último caso por motivos de trabajo. Incluye el falsificar o tergiversar documentos o informaciones, incluidas las inserciones en redes sociales, para ofender en materia grave y públicamente a la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo o deteriorar gravemente su imagen.

l) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, sin previo aviso, independientemente del tiempo de abandono.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio o durante la jornada de trabajo, que sean constitutivos de ilícito penal.

n) La instalación de programas, automatismos, etc. No autorizados expresamente y por escrito, puedan o no perjudicar al sistema, a los programas o a los propios equipos. Permitir voluntaria o negligentemente, por acción u omisión, que se acceda por personal no autorizado a ordenador / es, sistemas o similar.

o) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, así como pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.

p) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

q) Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

r) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida

conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

D) Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve: amonestación verbal, escrita o suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido.

E) Prescripción de infracciones y faltas.

4. Por faltas leves: 10 días.
5. Por faltas graves: 20 días.
6. Por faltas muy graves: 60 días.

El periodo de prescripción de las altas y sanciones comenzará a contar desde la falta cometida, y desde el momento en que se tenga conocimiento por parte de la dirección de la empresa.

#### Capítulo IX Disposiciones varias

##### **Artículo 30. Igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre y artículo 85 ET.

También se regularán medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

Fruto de este compromiso, las partes afectadas por este convenio colectivo hacen suyo el Plan de Igualdad Falck SCI, SA negociado y firmado entre la dirección de la empresa y los sindicatos más representativos en la misma, a nivel nacional el 16.12.15.

##### **Artículo 31. Prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.**

Las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

En consecuencia, en modo alguno se tolerará que las relaciones laborales, profesionales o contractuales establecidas por los trabajadores y trabajadoras de Falck SCI entre sí, puedan ser utilizadas para propiciar situaciones que atenten contra su dignidad y su integridad física y moral.

Por ello, la empresa, junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se comprometen a trabajar en implantar políticas (valores, normas y responsabilidades definidas en todos los niveles de la organización), que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y de la trabajadora, y se facilite el desarrollo de las personas, dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y

sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzcan estas conductas en los servicios bajo su responsabilidad.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo hacen suyo el protocolo de actuación de Falck SCI, SA contra toda forma de acoso que se incorpora como anexo III en el Plan de Igualdad negociado entre la dirección de la empresa y la representación legal el 16 de diciembre de 2015, comprometiéndose ambas partes a su divulgación y publicidad.

### **Artículo 32. Seguridad y salud**

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

La empresa y sus trabajadores/trabajadoras están vinculados al Plan de Seguridad y Salud que para este centro de trabajo tiene establecida la planta. Independientemente de este plan, la empresa desarrollará su propio plan de prevención de riesgos laborales, en función de su actividad, de conformidad con la normativa estatal vigente y la ley de prevención de riesgos laborales.

La empresa mantendrá informado puntualmente al delegado/a de prevención, de las variaciones que pudiesen realizarse en esta materia, potenciando sus funciones y facilitándole los medios al respecto.

La empresa y sus trabajadores/trabajadoras están vinculados al plan de emergencia y evacuación que para este trabajo tiene establecido la planta, en función de su actividad, de conformidad con la normativa estatal vigente.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador y/o trabajadora desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional son elementos para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose a realizarla de forma eficiente.

Ante la posibilidad de la existencia de personas que, por sus características especiales, son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En los trabajos con riesgo para la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso, las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

La empresa realizará de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad e higiene en el centro de trabajo.

El trabajador y la trabajadora se comprometen a la adecuada utilización de los medios de seguridad individuales y colectivos asignados para su utilización, y a su correcta conservación.

### **Artículo 33. Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación laboral del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales - PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000) o acuerdo que pueda sustituirlo, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Todas las discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo citado o acuerdo que pueda sustituirlo.

### **Artículo 34. Derechos sindicales: crédito horario.**

1. El crédito horario establecido en el artículo 68.e del ET tendrá como finalidad el «ejercicio de sus funciones de representación» por parte de los representantes. En ese sentido, no se hará uso del crédito horario como beneficio personal del titular.

2. Por su condición de permiso horario retribuido, el crédito horario será utilizado en un horario coincidente con el de trabajo, de manera que sólo serán retribuidas aquellas horas que se consuman en una franja horario coincidente con la jornada laboral del titular y no las que están fuera de ella. La utilización del crédito sindical será por jornadas completas.

3. Obligación de preavisar y justificar. Los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán preavisar a la empresa con la antelación mínima de 48 horas el disfrute de horas, para que ésta pueda adoptar las acciones pertinentes para evitar que el proceso productivo se vea afectado, salvo que concurran circunstancias excepcionales imprevistas, que deberá justificar posteriormente. La comunicación de utilización del crédito horario se realizará a través de la cumplimentación del formulario establecido al efecto, visado por el sindicato.

4. Acumulación anual. La reserva de horas legalmente establecida para el crédito sindical será computada anualmente (180 horas). El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo.

#### Disposición adicional primera.

La empresa se compromete a apoyar cualquier iniciativa de la parte social correspondiente a intentar ser asimilados al coeficiente reductor de la edad de jubilación reconocido a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos de acuerdo con el Real Decreto 383/2008 de 14 de marzo.

#### Disposición adicional segunda.

La empresa se compromete a apoyar cualquier iniciativa de la parte social o a promover las gestiones pertinentes a los efectos de facilitar a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio el reconocimiento de la formación recibida y de los años de experiencia

profesional acumulados, a través de la obtención de los certificados profesionalidad regulados en el Real Decreto 624/2013, de 2 de agosto, o norma equivalente que la sustituya.

Disposición transitoria primera.

Si como consecuencia de la organización del tiempo de trabajo regulada en el artículo 7 del presente convenio la jornada efectivamente trabajada por el trabajador, en cómputo anual, superara, a 31 de diciembre de cada ejercicio, la jornada anual regulada en el artículo 18 del convenio, empresa y trabajador/a establecerán de mutuo acuerdo el modo de compensar el exceso durante el primer trimestre del año natural siguiente a aquél en el que se hubiera generado el exceso.

Disposición transitoria segunda.

La reserva de puesto regulada en el artículo 24 del convenio colectivo será aplicable exclusivamente para las excedencias voluntarias solicitadas a partir de la firma del presente convenio.

Disposición transitoria tercera.

A los efectos de la no contabilización en las ratios de absentismo de las situaciones reguladas en el artículo 22.j.3.g), los procesos de Incapacidad Temporal excluidos son lo que se inicien con posterioridad a la firma del presente convenio.

Disposición final

Con la entrada en vigor del presente convenio, queda sin efecto el pacto colectivo de la empresa Falck SCI SA y sus trabajadores y trabajadoras pertenecientes al servicio de bomberos y mantenimiento PCI en el centro de trabajo de la misma en la factoría de Mercedes Benz (Victoria-Gasteiz) suscrito el 30 de diciembre del 2014, al que se adherido los trabajadores y trabajadoras que se han incorporado a la empresa en el citado centro de trabajo con posterioridad.

## Anexo I tablas salariales

	2018		2019		2020		2021	
	J. Equipo	Of. 1ª	J. Equipo	Of. 1ª	J. Equipo	Of. 1ª	J. Equipo	Of. 1ª
<b>Grupos profesionales</b>								
<b>Conceptos Salariales</b>	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario base (x12 pagas)	1.277,04	1.169,90	1.363,79	1.249,51	1.393,85	1.272,43	1.428,89	1.307,47
<b>Conceptos Variables</b>	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada
Plus turno (turno 12 horas) (x nº jornadas)	17,55	17,55	18,78	18,78	19,12	19,12	19,59	19,59
Plus Tóx-P-P (turno 12 horas) (x nº jornadas)	5,12	5,12	5,48	5,48	5,58	5,58	5,72	5,72
Plus reten (turno 24 horas) (x31 retenes)	23,15	23,15	24,77	24,77	25,22	25,22	25,84	25,84
Plus jefe/a de equipo (turno 12 horas) si aplica <sup>(1)</sup>	10,14		10,81		11,49		11,49	
Plus ambulancia (turno 12 horas) (x100 jornadas) si aplica <sup>(2)</sup>		7,20		7,20		7,20		7,20
Plus festivo especial (turno 12 horas) si aplica <sup>(3)</sup>	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00
<b>Conceptos Unidad</b>	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Pagas extraordinarias (verano y navidad)	1.551,34	1.444,18	1.638,07	1.523,77	1.668,19	1.546,71	1.703,20	1.581,72
<b>Horas extraordinarias</b>	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora extra	12,85	12,00	17,40	16,50	17,46	16,50	18,96	18,00
Hora extra plus ambulancia <sup>(4)</sup>		0,41		0,41		0,41		0,41
<b>Salario bruto anual (previsible)</b>	22.500,00	21.000,00	24.000,00	22.400,00	24.500,00	22.800,00	25.100,00	23.400,00

<sup>(1)</sup> Por jornada de 12 horas en los supuestos previstos en el artículo 23.f)

<sup>(2)</sup> Por jornada de 12 horas en los supuestos previstos en el art. 23.g)

<sup>(3)</sup> Por jornada de 12 horas en los supuestos previstos en el art. 23.h)

<sup>(4)</sup> Cuando se realice en las situaciones que generan Plus ambulancia, de acuerdo con el art.23.g)