

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

1896 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa FALCK, S.C.I, S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0277/2022; denominado FALCK, S.C.I, S.A; código de convenio n.º 30103961012020; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/10/2022 por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 27 de enero de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

Convenio colectivo de la empresa FALCK, SCI, S.A. y sus trabajadores en el centro de trabajo de la planta de regasificación de Enagás Cartagena

Contenido

CAPÍTULO I CUESTIONES GENERALES

Artículo 1.º DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Artículo 2.º ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3.º VIGENCIA

Artículo 4.º VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Artículo 5.º PRINCIPIO DE IGUALDAD (Antiguas Disposiciones Adicionales 1.ª y 2.ª)

Artículo 6.º COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 7.º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

CAPÍTULO II ASPECTOS DE CONTRATACIÓN

Artículo 8.º CONTRATACIÓN

Artículo 9.º INGRESO

Artículo 10.º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11.º TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Artículo 12.º PERIODO DE PRUEBA

Artículo 13.º MANTENIMIENTO DE APTITUDES

Artículo 14.º FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Artículo 15.º CESE VOLUNTARIO

Artículo 16.º EXTINCIÓN DEL CONTRATO

CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 17.º JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18.º TURNOS ROTATORIOS

Artículo 19.º HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 20.º PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 21.º VACACIONES

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 22.º RETRIBUCIONES

Artículo 23.º SALARIO BASE

Artículo 24.º COMPLEMENTOS SALARIALES

A) Plus Turnicidad:

B) Plus Tóxicos-Penosos-Peligrosos:

C) Plus Retén-Localización:

D) Plus transporte:

E) Plus J. Equipo Especial dedicación:

Artículo 25.º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 26.º INCREMENTO SALARIAL

Artículo 27.º BONO DE RETENCIÓN

Artículo 28.º PLUS ACTIVACIÓN DE RETÉN

Artículo 29.º PLUS LLAMADA POR DISPONIBILIDAD PARA EL PERSONAL QUE NO ESTÉ DE RETÉN

Artículo 30.º PAGA POR CALIDAD DEL SERVICIO

Artículo 31.º PLUS FESTIVO ESPECIAL SIGNIFICACIÓN

Artículo 32.º ABONO DE RETRIBUCIONES

CAPÍTULO V DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 33.º COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 34.º SEGURO DE ACCIDENTES

Artículo 35.º RENOVACIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR

Artículo 36.º VESTUARIO

Artículo 37.º SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (Antigua Disposición Adicional 3.ª)

Artículo 38.º PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39.º FALTAS

A) Faltas leves

B) Faltas graves:

C) Faltas muy graves:

Artículo 40.º SANCIONES

CAPÍTULO VII PAZ SOCIAL

Artículo 41.º PAZ SOCIAL

ANEXO I – TABLAS SALARIALES

ANEXO II – PRENDAS VESTUARIO

Capítulo I Cuestiones generales

Artículo 1.º. Determinación de las partes

Los trabajadores de la empresa, representados por D. José Antonio Jiménez Pagan.

La empresa FALCK SCI, S.A., representada por D. José Luís Hervas Serrano (Director de Operaciones) y D. Carlos Nieto Rodríguez (Responsable de Recursos Humanos).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

Artículo 2.º. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones de las relaciones entre la Empresa "FALCK SCI, S.A." y la totalidad de sus trabajadores del Centro de Trabajo ubicado en la Planta de Regasificación de ENAGAS, sito en la zona portuaria de Cartagena.

Artículo 3.º. Vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2022, finalizando el 31 de diciembre de 2024.

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

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

Una vez denunciado, si transcurre un año sin llegar a acuerdo, como indica el art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se acudiría a la OMAL y en todo caso el convenio tendrá plena vigencia hasta que sea sustituido por otro.

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

Artículo 4.º. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente, en el ejercicio de las competencias que le son propias, declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio.

Artículo 5.º. Principio de igualdad (Antiguas Disposiciones Adicionales 1.ª y 2.ª)

El presente Convenio Colectivo, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y posterior normativa de desarrollo cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el presente texto a «trabajador» indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 1.º

Las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y demás legislación de desarrollo.

Fruto de este compromiso, las partes afectadas por este Convenio Colectivo hacen suyo el Plan de Igualdad FALCK SCI, S.A. negociado y firmado entre la Dirección de la empresa y los sindicatos más representativos en la misma, a nivel nacional el 16.12.15. Plan que, en la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, está siendo revisado y negociado por la Comisión Negociadora constituida a tal efecto. Una vez se publique el nuevo Plan de Igualdad de Falck, las partes se comprometen a asumir su contenido y será de aplicación desde la fecha de firma del mismo.

Igualmente, 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.

Artículo 6.º. Comisión Paritaria.

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

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

3. **Funcionamiento.** De entre las personas que componen la comisión se elegirá un presidente con las funciones de convocar y moderar las reuniones y un secretario con las funciones de levantar acta y actualizar el archivo de la Comisión. La elección se efectuará en cada reunión de la Comisión, debiendo recaer de forma rotativa entre la parte empresarial y sindical.

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

Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán consideración de vinculantes y para los casos de discrepancias, ambas partes, empresarial y sindical, acuerdan el expreso sometimiento al ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA (ASECMUR) que esté en vigor

4. **Funciones.** Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Corrección de cualquier error que pueda producirse en la publicación del Convenio.

b) Interpretación y desarrollo del Convenio.

c) Mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

d) Sometimiento a la Comisión Paritaria de todos aquellos conflictos colectivos que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa.

e) Vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales contenidas en el Convenio.

f) 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.

Artículo 7.º. 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, en los términos establecidos en la ley, a cuyo cumplimiento se encuentran obligados sus trabajadores.

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

1. El establecimiento del calendario de trabajo y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que se requiera la rotación de los integrantes de la plantilla.
2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que, por necesidades del servicio, se precise.
3. La exigencia de cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo a cada trabajador.
4. La adjudicación a cada trabajador o trabajadora de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
5. 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 a este Convenio Colectivo.
6. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo, que garanticen la óptima realización y con seguridad de los servicios propios de la actividad.
7. La adjudicación de los vehículos, herramientas, la asignación de equipos de protección individuales o colectivos, y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador.
8. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, el buen uso, 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.
9. El establecimiento de la fórmula que estima más idónea para el cálculo de las retribuciones.
10. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas los límites legales establecidos, salvo que este exceso sea para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
11. El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/o la ampliación de personal ante situaciones que, por su trascendencia, así lo requieran.
12. Prohibir a sus trabajadores, salvo autorización por escrito por parte de la Empresa, la realización de obra o trabajo, por cuenta ajena o propia, en servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamentos, salvo que lo hagan como bomberos voluntarios.

Capítulo II. Aspectos de contratación

Artículo 8.º. 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.

En todo momento, se respetarán los requisitos mínimos de formación y cualificación de cada puesto de trabajo, exigidos según se establece en los procedimientos establecidos a tal fin.

Artículo 9.º. Ingreso

Las condiciones para el ingreso serán 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 a incorporarse a la plantilla de la empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico como a todas aquellas pruebas y formalidades que aquella le exija.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Artículo 10.º. Clasificación profesional

La relación de grupos y niveles profesionales incluidos en la clasificación profesional descrita en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, no existiendo obligación de tener cubiertos con personal cada uno de los grupos y niveles profesionales enumerados, si las necesidades de organización de la empresa no lo exigen.

No son, así mismo exhaustivos, los cometidos asignados a cada nivel profesional, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia, sin menoscabo de su dignidad personal o profesional.

Entrada en vigor de nueva clasificación desde la fecha de firma del convenio.

GRUPO PROFESIONAL I

A) ENCARGADO: Trabajadores 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.

Funciones:

a) Colaborar con la Unidad de Prevención de la Planta para el perfecto desarrollo de los servicios contratados.

b) Celebrar reuniones con ENAGÁS, al menos con periodicidad trimestral, para el seguimiento del contrato.

c) Realizar la gestión de personal del servicio y de su operatividad, manteniendo informada a la Unidad de Prevención de la Planta de cuanto aconteciera y afectara a la operación normal del Servicio.

d) Planificar, programar y preparar los trabajos, consensuándolos con antelación suficiente con ENAGÁS, a efectos de compatibilidad con el proceso productivo de ENAGÁS.

e) Programar y establecer la formación y entrenamiento del personal a su cargo, con la corresponsabilidad de los servicios de calidad, seguridad y formación de la dirección de FALCK SCI.

f) Documentar las actividades realizadas.

g) Elaborar y revisar los procedimientos de trabajo específicos del centro de trabajo o colaborar juntamente con el cliente en su elaboración.

h) Conocer y aplicar la política de calidad, medio ambiente y Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.

i) Siempre que esté presente, asumir el mando de las Operaciones de Salvamento y Extinción de Incendios.

B) JEFE DE EQUIPO: Trabajadores 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.

Funciones:

j) Distribuir y ejecutar trabajos entre los integrantes de los turnos de trabajo.

k) Dirigir, coordinar y supervisar los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indiquen los Técnicos Contraincendios.

l) Dirigir y coordinar la brigada de 1ª intervención y los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo y en ausencia del Jefe de Brigada designado en PEI, bajo la supervisión y ordenes de los Técnicos contra incendios o el personal que dictaminen los procedimientos de emergencia.

m) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.

n) En los casos que el Jefe de Servicio no esté presente, asumirán la responsabilidad de interlocución entre la empresa y la propiedad de la instalación en la que se presten los servicios.

o) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y recibir formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de la planta.

p) Colaborar en la formación de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.

q) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.

r) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio al Técnico Contraincendios.

s) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

t) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

u) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, cuando el Jefe de Servicio o Jefe de turno se lo solicitan.

C) OFICIALES DE 1ª: Trabajadores que están capacitados para la ejecución de trabajos con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido, como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo.

Funciones:

a) Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su jefe de turno.

b) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, cuando el Jefe de Servicio o Jefe de turno se lo solicitan.

c) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios modificaciones o adquisición de medios materiales.

d) Participar como integrante de la brigada de 1a intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe de Turno o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia.

e) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y recibir formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de la planta.

f) Colaborar en la formación de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.

g) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones.

h) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio al Técnico Contra incendios.

i) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

j) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL II

Agrupar a los Niveles Profesionales del personal que está adscrito al servicio de rondas de vigilancia de protección contra incendios y los conexos o complementarios de los mismos.

D) OFICIALES DE 2ª: Trabajadores que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas según instrucciones precisas, que requieren conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencias de razonamiento y destrezas dentro de su especialidad tales como las que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus jerárquicos.

Funciones:

a) Ejecutar trabajos programados asignados por el Jefe de Turno y/o los Oficiales de Primera.

b) Asistir en los trabajos de mantenimiento correctivo menor a los Oficiales de Primera y Jefes de Turno.

c) Participar en las actividades de la especialidad de maestro industrial para la ejecución de trabajos preventivos y/o correctivos de índole menor trabajo bajo la supervisión de Oficial de Primera que designe el Jefe de Turno.

d) Participar como integrante de la brigada de 1a intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe de Turno o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia.

e) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y recibir formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de la planta.

f) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio al Técnico Contra incendios.

g) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

h) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

Artículo 11.º. Trabajos de superior e inferior categoría

La empresa en caso de necesidad podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional (ya sea superior o inferior), reintegrándose el trabajador a su Grupo cuando cese la causa que motivó dicho cambio, estando, en todo caso a lo que marca la ley.

Artículo 12.º. Periodo de prueba

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

- 1 mes para los Oficiales Contra incendios.
- 2 meses para los Jefes de Equipo y Encargados.

Artículo 13.º. Mantenimiento de aptitudes

La Empresa, a fin de que sus trabajadores conserven el estado físico y técnico de aptitud que superaron al ser contratados, podrá establecer entrenamientos para conservar dicha capacidad. Para tal fin, la empresa colaborará con la compra de aparatos a la adecuación del gimnasio para entrenamiento del personal.

Si en algún momento a nivel Provincial, de Comunidad Autónoma o Nacional, fueran reguladas u homologadas las condiciones y aptitudes necesarias para Bomberos o integrantes de Brigadas de Intervención y Salvamento, serán de obligado cumplimiento, estableciéndose un plazo de 3 a 6 meses para su verificación o superación.

Artículo 14.º. Formación profesional en el trabajo

1. En cumplimiento del deber empresarial de garantizar la formación profesional en el empleo de sus trabajadores, que permita su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa de acuerdo a la normativa aplicable o las exigencias del cliente, las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente el desarrollo por parte de la Empresa de procesos formativos continuos.

2. La Representación Legal de los Trabajadores será informada y consultada sobre el Plan Anual de Formación Profesional de la empresa. Al objeto de posibilitar la conciliación personal, la formación deberá estar planificada con suficiente antelación y los cambios que se produzcan sobre la misma deberán estar justificados y notificados a la Representación Legal de los trabajadores.

3. La formación en materia preventiva deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos laborales y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

4. La formación en materia preventiva deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento o en aquella del tiempo invertido en la misma o el abono de las horas empleadas.

Artículo 15.º. Cese voluntario

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de ésta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Oficial Contra Incendios: 15 días
- Jefe de Equipo: 30 días

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

Artículo 16.º. Extinción del contrato

El contrato de trabajo podrá extinguirse, además de las causas legalmente previstas por la jurisdicción laboral y por la finalización de la duración del contrato de trabajo, si éste fuera temporal, en las siguientes circunstancias:

1. La no acreditación ante la empresa del permiso de conducir clases «C» en el término máximo de seis meses a contar desde la firma del contrato o la retirada o pérdida del permiso de conducir en las categorías preceptivas para la realización del servicio que presta la empresa (Clase C), al considerarse un elemento esencial y sustantivo en la contraprestación laboral.

2. El no acudir injustificadamente al Centro de Trabajo que la Empresa indique para recibir la formación, reciclajes, reconocimientos, etc. necesarios para obtener, mantener o renovar, en forma y plazo, las aptitudes como bombero.

Capítulo III. Tiempo de trabajo

Artículo 17.º. Jornada de trabajo

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

Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos fuera inferior a las 1.788 horas/año, el resto hasta completarlas, podrán destinarse a formación, reconocimientos médicos, sustituciones, etc.

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

Artículo 18.º. Turnos rotatorios

El sistema de trabajo se organizará, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos rotatorios de mañana, tarde y noche que se plasmarán en el correspondiente cuadrante que elaborará la empresa previa consulta con el delegado de personal en el último trimestre del año, actualmente se está organizando en turnos de 12 horas.

Artículo 19.º. Horas extraordinarias

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

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

También tendrán la consideración de tiempo extraordinario, a efectos de retribución, el que, superando la jornada anual pactada, se realice para sustituir

a miembros de la plantilla ausentes en su turno de trabajo, por cualquier causa. En tales circunstancias, y dadas las especiales características del servicio, junto con la necesidad de mantener una cobertura mínima de personal, su realización será obligatoria.

Las horas extraordinarias podrán retribuirse o compensarse mediante descanso. La decisión de retribuirse o compensarse mediante descanso será elección del trabajador y cuando decida que se le compensa será con las siguientes circunstancias:

a) Compensación día individual: ratio 1 hora de exceso equivale a 1,2 horas (1 hora y 12 minutos) de descanso, es decir cuando se completen 10 horas de exceso corresponderán 12 de compensación y será a elegir disfrute por el trabajador con 48 horas preaviso

En caso de haber coincidencia se dará preferencia al trabajador que lo hubiera solicitado con anterioridad.

Las horas extraordinarias, en el supuesto de ser retribuidas económicamente, se abonarán de conformidad con las Tablas Salariales comprendidas en el ANEXO I.

Artículo 20.º. Permisos y licencias retribuidas

1. Como complemento al régimen de licencias y permisos establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a:

a) un (1) día de permiso retribuido en casos de matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos. En el supuesto de que el trabajador tuviera por este motivo que realizar un desplazamiento fuera de la provincia, se podrá disfrutar de un día más de permiso (anterior o posterior al hecho que motiva el permiso), considerándose no obstante este día como permiso no retribuido.

b) El trabajador que tuviera que ausentarse de su puesto de trabajo por causa de exámenes oficiales, tendrá derecho a uno de los siguientes permisos, previo aviso y posterior justificación:

- Cuando el examen coincide con sus horas de turno, tendrá derecho a las horas previas al examen, y también a las necesarias para la realización de éste.
- Si la celebración del examen es inmediatamente posterior a la conclusión del turno, tendrá derecho a un permiso retribuido coincidente con su turno de trabajo.

Como aclaración al artículo 37.3 B, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, según E.T.

2. Cuando se alude en el punto 1.b) del art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores al permiso generado por accidente o enfermedad de pariente se aclara que solo corresponde por cada diagnóstico diferente el día o días de permiso establecidos.

3. Se podrá solicitar de forma alterna los días mientras persista el hecho causante. En el caso de asistencia domiciliaria se pedirá justificante expedido por facultativo de sistema público de salud.

4. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, excepto el apartado a), se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación

mediante certificado de convivencia municipal. 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 que disfrute parte del permiso de maternidad, en cuyo caso se hará un cálculo personalizado.

El día inicial de disfrute de los permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores será el primer día laborable que le siga al hecho causante.

5. El trabajador tendrá derecho de uno a cuatro meses de permiso sin retribución. Terminado dicho permiso el trabajador se reincorporará al puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores al permiso.

6. Se establece el derecho a 2 Días de Libre Disposición:

Para tener derecho al disfrute de dicho permiso, se deberá atender a las siguientes condiciones:

a. No se concederá a más de una persona por turno y día

b. Se excluyen los 14 días festivos y el 24, 25 y 31 de diciembre y el 1, 5 y 6 de enero para su disfrute

c. Se deberá pedir con al menos 48 horas de preaviso y su devolución se hará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Estableciendo como límite máximo para su devolución el 31 de marzo del siguiente año al de su solicitud.

Artículo 21.º. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, siempre que lleve un año al servicio de la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, salvo los casos recogidos en los E.T. que excedan al año natural.

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.

El período de su disfrute se fijará durante el primer trimestre del año, pudiendo establecerse su división en varios períodos.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 22.º. Retribuciones

Están integradas por el Salario Base, Gratificaciones Extraordinarias, Pluses Salariales y Pluses Extrasalariales establecidos en la tabla del ANEXO I.

Artículo 23.º. Salario base

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada uno de los puestos profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio y será el establecido en la Tabla del Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Dentro del salario base que se incluye en el Anexo I se incluye el complemento de compensación y absorción que venía percibiéndose, con carácter previo a la firma de anteriores Convenios Colectivos.

Artículo 24.º. Complementos salariales

Se establecen los siguientes pluses salariales en las cuantías indicadas en la Tabla del Anexo I para cada uno de los años de vigencia del convenio.

A) Plus Turnicidad:

Se establece un plus de turnicidad, en función de la modalidad de turnos que se trabaje, siendo el turno actual el siguiente:

a) 3 x 7, tres turnos diarios, siete días a la semana. (Este turno podrá realizarse en dos turnos diarios de 12 horas cada uno siete días a la semana)

Se establece una remuneración para el turno descrito, según Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

La remuneración referida compensa además del hecho de trabajar a turnos, el trabajo en festivos, así como la nocturnidad que cíclicamente se realice.

B) Plus Tóxicos-Penosos-Peligrosos:

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se establece el pago mensual por este concepto, indicado en la Tabla del Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

C) Plus Retén-Localización:

La empresa establecerá un Sistema de Retén-Localización durante el cual, los trabajadores a él asignados deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a media (1/2) hora, desde el momento del aviso.

Las ausencias se cubrirán prioritariamente con personal de libre voluntario. En caso de no existencia de personal disponible voluntario, se activará el retén.

La situación laboral de retén, de turno de doce (12) horas de duración, generará el devengo del Plus de Retén en las cantidades que figuran en la tabla del Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

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

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

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

D) Plus transporte:

Se establece con motivo de compensar el desplazamiento de los trabajadores hasta el centro de trabajo, aun teniendo en cuenta que su contratación inicial se realiza con conocimiento expreso de dicho centro de trabajo. Se aplicará en su totalidad en el supuesto de que se hayan trabajado todos los días que figuran en el cuadrante individual de cada trabajador. Caso contrario, se detraerá la cantidad prorrateada a cada día de ausencia no justificada legalmente.

E) Plus J. Equipo Especial dedicación:

Se equiparán los salarios de los Jefes de Equipo, y para ello, se abonará a los Jefes de Equipo que aún no lo cobran el plus Jefe Equipo Especial Dedicación de la siguiente manera: en 2022 se les abonará un tercio del valor, en el 2023 se les abonarán dos tercios y ya en 2024 cobrarán el valor total del citado plus. Además cuando durante un mes realicen las funciones descritas en el convenio de dicho plus lo cobrarán entero.

Se recoge en el Anexo I este plus, consistente en la realización de:

a) Tareas de formación en: mantenimiento de equipos C.I., lucha C.I. y rescate en altura, tanto para personal interno como externo.

b) Proporcionar asistencia técnica necesaria al Jefe de Servicio en la realización de informes relacionados con la actividad de la brigada en ENAGAS Cartagena.

Artículo 25.º. Gratificaciones extraordinarias

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias, la de Julio y la de Navidad que se liquidarán antes del 15 de Julio y 15 de diciembre, respectivamente. Su importe viene establecido en las tablas salariales del Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 26.º. Incremento salarial

La subida salarial acordada es:

En 2022 subida salarial del 2,5% a todos los conceptos económicos de 2021, en 2023 subida del 2,5% sobre tablas del 2022 y en 2024 subida del 2,5% sobre tablas del 2023. Adicionalmente a dichos incrementos anuales, la empresa compensará el 75% de la diferencia entre la suma de los IPC's interanuales a 31 de diciembre de los años 2022, 23 y 24 y la revalorización acumulada aplicada ($2,50 \times 3 = 7,50\%$), con la fórmula $(IPC \text{ año } 2022 + IPC \text{ de } 2023 + IPC \text{ de } 2024 - 7,50) \times 0,75 = X\%$; este porcentaje se aplicará a las tablas provisionales de 2024 y también se pagarán como atrasos en un plazo no superior a un mes después de ser conocido el dato del IPC del año 2024. Además de pagar esos atrasos de la diferencia, se procederá a actualizar las tablas salariales provisionales de 2024 con el porcentaje referido y las tablas obtenidas serán de aplicación desde el 1 de enero de 2025.

Para mayor aclaración haremos un ejemplo con datos ficticios:

a.- Respecto a los atrasos a pagar a primeros de 2025, suponiendo que el IPC de 2022 fuera 10%, de 2023 el 3,5% y de 2024 el 2,5% y suponiendo el salario de un trabajador en 2021 fuera de 20.000€, en 2022 sería 20.500€, en 2023 sería 21.012,50€ y en 2024 sería 21.537,81€, ocurriría que $(10\% + 3,5\% + 2,5\% - 7,5\%) \times 0,75 = 6,375\%$; los atrasos serían el 6,375% de 21537,81 = 1.373,04€ a pagar a primeros de 2025.

b.- Respecto a las Tablas Salariales, se incrementarán las provisionales del año 2024 además en un 6,375% todos los conceptos. Y estas serán de aplicación desde el 1 de enero de 2025.

Además, la empresa, en caso de no renovación del contrato con el cliente, asumirá el pago de atrasos correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y la fecha de extinción de la relación mercantil con el cliente al 75%. Dicho pago se realizará el mes siguiente al que se conozca el IPC oficial.

Artículo 27.º. Bono de retención

Los trabajadores que lleven al menos un año de prestación de trabajos efectivos para la Empresa y que se encuentren de alta en la misma a día 31 de diciembre de cada año, devengarán el derecho a percibir un Bono de Retención en las cuantías que se especifican en la Tabla Salarial del Anexo I, para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 28.º. Plus activación de retén

Cuando, por necesidades del servicio, fuera necesario activar el retén, el trabajador que por dicha causa fuera llamado para cubrir dicho servicio, será compensado a razón de 25 euros brutos/día, cantidad pendiente de las correspondientes revisiones.

Cuando se produzca una activación de retén y el trabajador debiera personarse en el centro de trabajo, se garantizará el abono de 4 horas de trabajo, independientemente de que la jornada realizada fuese inferior.

Artículo 29.º. Plus llamada por disponibilidad para el personal que no esté de retén

En caso de ser llamado cualquier trabajador que no esté de retén para prestar sus servicios devengará un plus llamada por disponibilidad cuantificado en 25 euros bruto /día, cantidad pendiente de las correspondientes revisiones

Cuando se produzca una activación de retén y el trabajador debiera personarse en el centro de trabajo, se garantizará el abono de 4 horas de trabajo, independientemente de que la jornada realizada fuese inferior.

Artículo 30.º. Paga por calidad del servicio

Se abonará a los trabajadores el 20% del Bonus Malus que en su caso pudiera percibir la empresa de su cliente, como consecuencia de la consecución durante el año de unos niveles de servicios determinados por ENAGAS y se repartirá entre todos los trabajadores a partes iguales. El abono de la citada paga se realizará por FALCK SCI a los trabajadores al inicio del ejercicio del año siguiente, una vez que dicho bonus malus sea percibido efectivamente por parte del cliente. Por tanto, el devengo de la mencionada paga queda condicionado al percibo por FALCK SCI del citado bonus malus.

Artículo 31.º. Plus festivo especial significación

El personal que preste sus servicios en el turno de noche del 24 y 31 de diciembre y la del 5 de enero y los que presten sus servicios durante el turno de día del 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, percibirán un complemento de 30 euros brutos en esos días y por los turnos indicados, cantidad pendiente de las correspondientes revisiones.

Artículo 32.º. Abono de retribuciones

Las retribuciones se abonarán entre los días 1 y 5 del mes siguiente a su devengo.

Capítulo V. Disposiciones varias**Artículo 33.º. Complemento de incapacidad temporal**

El Complemento IT será, en todos los casos, del 100%. Se reflejará en tablas la referencia económica para cada categoría y se garantizará que el trabajador afectado cobrará todos los conceptos económicos anuales incluidas las pagas extras, en promedio, igual que cuando trabaja.

A efectos del cálculo del complemento de IT, se tomará como referencia el salario bruto anual estimado/12 meses especificado en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 34.º. Seguro de accidentes

La Empresa concertará con una aseguradora un Seguro Colectivo de accidentes, en las siguientes cuantías y coberturas:

- Incapacidad total, Incapacidad Permanente absoluta o gran invalidez derivados de accidentes laborales y no laborales: 30.000 euros.
- Fallecimiento por accidente, sea o no laboral: 30.000 euros.

Para tener derecho se requerirá que el trabajador tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

Artículo 35.º. Renovación del carné de conducir

La empresa se hará cargo de los gastos (tasas y reconocimientos médicos) derivados del mantenimiento y/o renovación de los carnés profesionales necesarios para el servicio (C), de todos los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 36.º. Vestuario

La empresa entregará 2 dotes de vestuario al año. Dicho vestuario debe cumplir con la normativa vigente. Las dotes se integrarán por las prendas que se relacionan en el Anexo II del presente convenio. Añadiendo un calzado impermeable para el invierno.

Artículo 37.º. Solución extrajudicial de conflictos (antigua disposición adicional 3.ª)

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y de la empresa, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación laboral de la Fundación de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR) que esté en vigor 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 38.º. Procedimiento de inaplicación

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con el artículo 85.3 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, sobre contenidos mínimos obligatorios en los convenios colectivos, se establecen los procedimientos recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, los procedimientos regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR) que esté en vigor o acuerdo que pueda sustituirlo.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 39º. Faltas

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 período 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 de éste, 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.

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, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

n) 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.

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

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

q) 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.

r) 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.

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 máquinas, 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 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 no asistencia injustificada a los cursos en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.

n) 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.

o) 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.

p) 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.

q) 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.

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

s) 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.

t) La ocultación de materiales y utensilios.

u) Dormir durante la jornada de trabajo.

v) 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.

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) (Antes falta grave) 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 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 Artículo 39.3 del presente convenio colectivo, 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 art. 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 art. 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 o a sus familiares, así como a sus compañeros, personal del cliente o de otras contratas 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) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

o) Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

p) 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.

q) 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 prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 40.º. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

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

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

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

Capítulo VII. Paz social

Artículo 41.º. Paz social

Las partes se comprometen a mantener la paz social y estabilidad en el centro de trabajo de la empresa en Cartagena, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

ANEXO I – TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL ENAGAS CARTAGENA AÑO 2022					
				Incremento	2,50%
	<i>Encargado</i>	<i>J. Equipo C.I.+ Plus Esp. Ded.</i>	<i>J. Equipo C.I.</i>	<i>Of. 1ª C.I.</i>	<i>Of. 2ª C.I.</i>
Conceptos Salariales					
	<u>€/mes</u>	<u>€/mes</u>	<u>€/mes</u>	<u>€/mes</u>	<u>€/mes</u>
Salario Base	1.377,47	1.113,44	1.113,44	1.065,25	996,56
P. Tóx-P-P	123,63	123,63	123,63	123,63	102,43
P. Jefe	150,64	92,73	92,73	0,00	0,00
P. J.E. Especial dedicación	0,00	202,16	67,39	0,00	0,00
	<u>€/jornada</u>	<u>€/jornada</u>	<u>€/jornada</u>	<u>€/jornada</u>	<u>€/jornada</u>
P. Retén (12 horas)	22,46	22,46	22,46	22,46	7,44
P.Turno 3x7 (12 horas)	14,76	14,76	14,76	14,76	13,31
P.Turno 2x7	3,93	3,93	3,93	3,93	3,57
P.Turno 3x5	2,30	2,30	2,30	2,30	2,09
P.Turno 2x5	0,59	0,59	0,59	0,59	0,54
J. Nocturna	7,55	7,55	7,55	7,55	6,84
Conceptos Extrasalariales					
	<u>€/mes</u>	<u>€/mes</u>	<u>€/mes</u>	<u>€/mes</u>	<u>€/mes</u>
P.Transporte	123,63	123,63	123,63	123,63	123,63
Plus festivo especial	30,75	30,75	30,75	30,75	30,75
Salario Bruto Mensual	2.228,22	2.108,45	1.973,68	1.765,37	1.475,02
Pagas Extraordinarias					
	<u>€/paga</u>	<u>€/paga</u>	<u>€/paga</u>	<u>€/paga</u>	<u>€/paga</u>
Paga Verano	1.377,47	1.113,44	1.113,44	1.065,25	996,56
Paga Navidad	1.377,47	1.113,44	1.113,44	1.065,25	996,56
Bono de Retención	299,08	299,08	299,08	299,08	299,08
Salario Bruto anual (estimado)*	29.817,30	27.852,01	26.234,70	23.638,58	20.016,99
*En base a 146 jornadas anuales					
Horas Extraordinarias					
	<u>€/hora</u>	<u>€/hora</u>	<u>€/hora</u>	<u>€/hora</u>	<u>€/hora</u>
Hora Extra Normal	17,25	17,25	17,25	16,11	13,06
Hora Extra Festiva	17,25	17,25	17,25	16,11	13,06
Hora Extra Barco	20,71	20,71	20,71	20,71	20,71
Precio kilómetro	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23



TABLA SALARIAL ENAGAS CARTAGENA AÑO 2023					
				Incremento	2,50%
	Encargado	J. Equipo C.I.+ Plus Esp. Ded.	J. Equipo C.I.	Of. 1ª C.I.	Of. 2ª C.I.
Conceptos Salariales					
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	1.411,91	1.141,28	1.141,28	1.091,88	1.021,48
P. Tóx-P-P	126,72	126,73	126,73	126,73	105,00
P. Jefe	154,40	95,04	95,04	0,00	0,00
P. J.E. Especial dedicación	0,00	207,22	138,14	0,00	0,00
	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada
P. Retén (12 horas)	23,02	23,02	23,02	23,02	7,62
P.Turno 3x7 (12 horas)	15,13	15,13	15,13	15,13	13,64
P.Turno 2x7	4,03	4,03	4,03	4,03	3,66
P.Turno 3x5	2,35	2,35	2,35	2,35	2,15
P.Turno 2x5	0,61	0,61	0,61	0,61	0,55
J. Nocturna	7,74	7,74	7,74	7,74	7,02
Conceptos Extrasalariales					
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
P.Transporte	126,72	126,72	126,72	126,72	126,72
Plus festivo especial	31,52	31,52	31,52	31,52	31,52
Salario Bruto Mensual	2.283,93	2.161,17	2.092,09	1.809,50	1.511,89
Pagas Extraordinarias					
	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Verano	1.411,91	1.141,28	1.141,28	1.091,88	1.021,48
Paga Navidad	1.411,91	1.141,28	1.141,28	1.091,88	1.021,48
Bono de Retención	306,55	306,55	306,55	306,55	306,55
Salario Bruto anual (estimado)*	30.562,73	28.548,31	27.719,44	24.229,54	20.517,42
*En base a 146 jornadas anuales					
Horas Extraordinarias					
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	17,68	17,68	17,68	16,51	13,39
Hora Extra Festiva	17,68	17,68	17,68	16,51	13,39
Hora Extra Barco	21,22	21,22	21,22	21,22	21,22
Precio kilómetro	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24

TABLA SALARIAL ENAGAS CARTAGENA AÑO 2024				
			Incremento	2,50%
	Encargado	J. Equipo C.I.+ Plus Esp. Ded.	Of. 1ª C.I.	Of. 2ª C.I.
Conceptos Salariales				
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	1.447,20	1.169,81	1.119,17	1.047,01
P. Tóx-P-P	129,89	129,89	129,89	107,62
P. Jefe	158,26	97,42	0,00	0,00
P. J.E. Especial dedicación	0,00	212,40	0,00	0,00
	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada
P. Retén (12 horas)	23,60	23,60	23,60	7,81
P.Turno 3x7 (12 horas)	15,51	15,51	15,51	13,98
P.Turno 2x7	4,13	4,13	4,13	3,75
P.Turno 3x5	2,41	2,41	2,41	2,20
P.Turno 2x5	0,62	0,62	0,62	0,57
J. Nocturna	7,93	7,93	7,93	7,19
Conceptos Extrasalariales				
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
P.Transporte	129,89	129,89	129,89	129,89
Plus festivo especial	32,31	32,31	32,31	32,31
Salario Bruto Mensual	2.341,03	2.215,19	1.854,74	1.549,69
Pagas Extraordinarias				
	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Verano	1.447,20	1.169,81	1.119,17	1.047,01
Paga Navidad	1.447,20	1.169,81	1.119,17	1.047,01
Bono de Retención	314,22	314,22	314,22	314,22
Salario Bruto anual (estimado)*	31.326,80	29.262,02	24.835,28	21.030,35
*En base a 146 jornadas anuales				
Horas Extraordinarias				
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	18,12	18,12	18,12	14,70
Hora Extra Festiva	18,12	18,12	18,12	14,70
Hora Extra Barco	21,75	21,75	21,75	21,75
Precio kilómetro	0,24	0,24	0,24	0,24

ANEXO II – PRENDAS VESTUARIO

Se suministrará a los trabajadores ropa tipo F 300 o similar:

- 1 Anorak cada 3 años.
- 1 Chaquetilla cada año.
- 2 pantalones cada año.
- 2 polos cada año.
- 2 camisetas cada año.
- 1 cinturón cada año.
- 1 jersey cada año.
- 1 par de zapatos de seguridad cada año.
- 1 calzado impermeable para invierno

Se consultará con el Delegado de Prevención con carácter previo a la compra del vestuario anteriormente relacionado las opciones de material disponible con distintos proveedores.