



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PAE GOVERNMENT SERVICES, INC

Visto el Convenio Colectivo de la empresa PAE Government Services, Inc., Sucursal en España (Código Convenio: 4101682), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-05.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la empresa PAE Government Services, Inc., Sucursal en España, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-05.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 10 de enero de 2005.—El Delegado Provincial,

Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL

Asistentes:

Por la Empresa:

Pedro Medina





Robert Ankel

Pamela Cave-Herrera

Scott Moran

Patrick Curoe

Por el Comité de Empresa:

José M. Pérez García (UGT)

Bernabé Gámez Nieto (UGT)

Francisco García Jiménez (UGT)

Luis Arcas de Castro (UGT)

Juan Manuel Bozada Cuéllar (UGT)

Antonio Lorite Perales (UGT)

Francisco Javier Manzano Bermejo (USO)

José Manuel Moriel Ríos (USO)

José Enrique Martín Avalos (USO)

Sergio Antonio Martínez Fernández - Delegado UGT

Aurelio Moreno Jordán - Delegado USO

En la Base Aérea de Morón y en la oficina central de la PAE Government Services, Inc., siendo las 14.00 horas del día 9 de noviembre de 2004, se reúne la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa PAE Government Services con sus trabajadores, arriba reseñados.

Se alcanza un acuerdo final en el texto del convenio colectivo que resulta de aplicación al personal que presta servicios para la empresa en todo el territorio nacional, tendrá vigencia desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2005, que incluye un incremento salarial de 2.7%, con una cláusula de revisión conforme al I.P.C. para el supuesto de que exceda de dicha cifra, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2004, así como una revisión salarial para 2005 de conformidad con el I.P.C. La jornada de trabajo queda establecida con carácter general en 1.736 horas anuales. El resto de las condiciones pactadas se recogen en el del Convenio Colectivo que se adjunta suscrito por las partes negociadoras.





Conforme al contenido del artículo 10.4 del texto acordado, la empresa manifiesta su intención y determinación de establecer la jornada de verano para los meses de julio y agosto de 2005 en los términos previstos en dicho precepto. Igualmente se compromete la empresa a estudiar, en una comisión mixta, la situación del plus de comida para el personal en régimen de turnos y la jornada anual del mismo personal.

Y para que conste, se firma el presente documento de acuerdo con el primer acta. (Siguen las firmas.)

CONVENIO COLECTIVO PAE GOVERNMENT SERVICES, SUCURSAL EN ESPAÑA, Y SUS TRABAJADORES. 2004/05

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Territorial

Las normas comprendidas en el presente convenio serán de aplicación obligatoria a la Empresa PAE, Government Services, Sucursal en España, y sus trabajadores, dentro del ámbito territorial de la provincia de Sevilla. Pudiera afectar en un futuro, a esta misma Empresa y posibles trabajadores en las Provincias de Madrid, Zaragoza y Cádiz si así los solicitara nuestro cliente (Fuerzas Aéreas Americanas).

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente convenio colectivo afectara al personal de la empresa PAE, Government Services, Sucursal en España con sede en la Base Aérea de Morón de la Frontera (Sevilla), y otros posibles centros de trabajo. Sin embargo, dichos otros centros de trabajo tienen derecho a establecer su propio convenio si así lo deciden, y de acuerdo con las leyes vigentes. Quedan expresamente excluidas las personas cuya vinculación a la Empresa no este regida por el Derecho Laboral Español.

Queda igualmente excluido el personal que ocupe puestos de trabajo directivos incluyéndose como tal al personal que ocupe los siguientes puestos: Utility Manager y Employee Relations Manager.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, prorrogándose tácitamente por años mientras no se produzca su denuncia.

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



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

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

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

Artículo 5. Derechos Adquiridos

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

Artículo 6. Absorción y Compensación

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

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

Artículo 7. Dirección, Organización y Racionalización del Trabajo

PAE Government Services, Sucursal en España ostenta el derecho exclusivo de gestión, control y dirección del contrato, en todos sus aspectos, para llevar a cabo las obligaciones contractuales derivadas del contrato entre PAE y FF.AA. USA, de conformidad con lo establecido en el Convenio de Cooperación para la Defensa entre España y los EE.UU. y los acuerdos complementarios que lo desarrollan, además de todas las atribuciones que en este aspecto le da la legislación vigente.

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





Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria

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

Las reuniones de esta comisión se celebraran al menos una vez cada seis meses, o a instancia de cualquiera de las partes para tratar asuntos de suma emergencia e interés mutuo.

Dichas reuniones se convocaran por escrito, al menos con cinco días hábiles de antelación, debiéndose incluir en la convocatoria el pertinente orden del día. Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa, designados respectivamente de entre las representaciones que negociaron el presente convenio. Podrán asistir, además, hasta dos asesores por cada una de las partes.

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

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

Artículo 9. Funciones de Comisión Paritaria

Sus funciones serán las siguientes:

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

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

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún



caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo II. Jornada de Trabajo y Vacaciones

Artículo 10. Jornada de Trabajo

1. General: La jornada anual no excederá de 1.736 horas de trabajo efectivo, con 40 horas semanales, ocho horas al día de lunes a viernes en cómputo anual partida con una hora de descanso para la comida y dos descansos de quince minutos cada uno. Estos últimos computables como tiempo de trabajo efectivo.

En los trabajos del parque móvil se podrá cambiar el horario de acuerdo con las necesidades del servicio y de los trabajadores afectados. Igualmente en los trabajos de comedor.

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

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

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

a) La jornada tendrá una jornada de permanencia de 24 horas, con una interrupción de 24 horas entre cada jornada.

b) En consecuencia, la permanencia será de 72 horas semanales, computadas por periodos de 14 días, de tal modo que cada dos semanas la permanencia será de 144 horas. Entre cada dos periodos habrá un intermedio de 72 horas de descanso continuado.

4. Durante los meses de julio y agosto, la dirección podrá establecer, para el personal que no esté a turnos, una jornada continuada de 08.00 a 15.00 con un descanso de treinta minutos considerados como trabajo efectivo.

Esta jornada de verano, podrá suspenderse colectiva o individualmente, en caso de necesidad por circunstancias que afecten a las operaciones militares de la Base y tras informar al Comité de Empresa. En este supuesto las horas de trabajo que excedan de las que se realizarían de haberse continuado con la jornada de



verano, serán compensadas al personal afectado con tiempo libre equivalente que se disfrutará o abonará dentro del año salvo acuerdo en contrario.

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

Artículo 11. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables. Para los bomberos, serán de 14 días laborables. El periodo anual de vacaciones establecido se vera incrementado en un día mas por cada cinco años que el trabajador tenga cumplidos en la empresa. Se fija como fecha para determinar el número de días adicionales que puedan corresponder a cada trabajador, en función de la antigüedad en la empresa, la del día inmediatamente anterior al del disfrute del primer periodo, si hay fraccionamiento, de las vacaciones correspondientes. Se concederán en cualquier época del año, con arreglo a las necesidades del servicio, atendiendo en cuanto sea posible, los deseos del trabajador.

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

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

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

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

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



1) Los turnos de vacaciones serán rotatorios, de manera que cada año la elección primera vaya correspondiendo a distintos trabajadores de forma ordenada y sucesiva.

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

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

Artículo 12. Fiestas

Estas serán las que figuran en el calendario oficial de fiestas, publicado en el B.O.E. y B.O.P. Se disfrutaran en su propia fecha, y las locales serán, para cada trabajador, las de su lugar de residencia. En caso de coincidencia de alguna fiesta local o nacional en sábado, esta se trasladara al primer día laboral anterior a la fiesta.

Se establecen siete fiestas para los bomberos. Estas fiestas serán señaladas en el calendario laboral para dicho personal.

Las siete fiestas anuales se cogerán entre los meses de enero a mayo y de octubre a diciembre.

Artículo 13. Licencias Retribuidas

El personal tendrá derecho a licencia en los siguientes casos:

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

B) Nacimiento de hijos: Seis días naturales.

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





D) Enfermedad grave de los mismos parientes políticos:

Dos días naturales.

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

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

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

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

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

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

No necesitaran justificante pero habrán de solicitarse, por escrito, al Supervisor con la suficiente antelación para que pueda cubrirse sin trastornos la ausencia al puesto de trabajo en todos los casos. Ante la circunstancia de no haberse solicitado con anterioridad, deberá justificarse adecuadamente la imposibilidad de haberlo hecho. Estas horas podrán acumularse al año siguiente por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Durante estas licencias la retribución estará constituida por los siguientes conceptos:

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



Bomberos: Durante las licencias de enfermedad grave y defunción de familiares, y asuntos propios, serán incluidas las horas prorrateadas. Los bomberos disfrutarán de 56 horas de asuntos propios por cada año natural, prorrateándose por el tiempo de trabajo si este es inferior al año natural. Todas estas horas serán consideradas inhábiles y no se tendrá en cuenta para el cómputo de la jornada anual. En caso de no poder adaptarse al transporte de la empresa, los costes del transporte quedan a cargo exclusivo del empleado.

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

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

Si dichos días fueren festivos, el descanso correspondiente se disfrutará en otra fecha.

Artículo 14. Excedencias

1. Excedencia voluntaria.

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

El trabajador excedente voluntario deberá solicitar expresamente su reincorporación a través de la Oficina de Recursos Humanos, al menos veinte días antes de finalizar el plazo para el que se le concedió, perdiendo todo derecho al reingreso en otro caso. Sólo tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, a partir del final del período de excedencia, en su misma categoría laboral o, si así lo solicita, de la inmediatamente inferior para la cual esté capacitado con los derechos y obligaciones correspondientes a esta última y preferentemente en iguales condiciones de trabajo que disfrutaba con anterioridad.

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

2. Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Igual derecho



tendrá en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

3. Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

La solicitud de excedencia deberá presentarse con al menos dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda su inicio, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditada.

Además deberá acreditarse con una declaración de invalidez o informe del médico de la Seguridad Social o del organismo autonómico que haya asumido sus funciones.

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

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a participar en cursos de formación para los que deberá ser convocado por el empresario, el período en





excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El período de excedencia terminará:

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

4. Excedencia forzosa.

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

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

Artículo 15. Transformación del Contrato de Trabajo

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

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

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

Artículo 16. Contratos Fijos Discontinuos

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

- a) Realización de ejercicios o maniobras militares que supongan un incremento de



la actividad habitual de la Base.

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

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

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

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

Capítulo III.

Artículo 17. Clasificación Profesional

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

1) Directivos.

2) Técnicos.

3) Empleados.

4) Operarios.

5) Servicio de extinción de incendios.

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





Artículo 18. Movilidad Funcional

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. Modificaciones Sustanciales

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



trabajo.

Artículo 20. Periodo de Prueba

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

| | |
|---------------------|------------|
| Técnicos titulados: | Seis meses |
| Empleados: | Dos meses |
| Operarios: | Dos meses |

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

Artículo 21. Ceses

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

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

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

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

Artículo 22. Horas Extraordinarias

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

Se considerarán horas extraordinarias cada una de las horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente Convenio colectivo.

La realización de horas extraordinarias no podrá exceder del límite de las 80 horas anuales, siendo las primeras sesenta de realización obligatoria y las veinte restantes de realización voluntaria. Las horas extraordinarias serán retribuidas



conforme a la tabla que se acompaña como Anexo V; o con tiempo libre compensatorio con el mismo incremento que en la tabla respecto del valor hora ordinaria a criterio del trabajador.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 23 del presente convenio respecto de las horas de emergencia.

En cualquier caso si las horas trabajadas no exceden de cuatro, percibirá el importe correspondiente a cuatro horas extraordinarias y si exceden de cuatro pero no de ocho, percibirá el importe correspondiente a ocho horas extraordinarias.

Todo ello sin perjuicio de que sólo se computen aquellas efectivamente trabajadas.

En cualquier caso se respetará el descanso mínimo entre jornadas de doce horas.

Artículo 23. Servicio de Emergencia

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

Las necesidades perentorias y urgentes calificadas como de servicio de emergencia facultan a la dirección para prolongar la jornada de los trabajadores necesarios pero exclusivamente en lo que fuere estrictamente necesario. No podrá calificarse como de emergencia cualquier eventualidad que estuviere prevista con antelación y que pudo resolverse con cambios de turnos. La realización de estas horas será obligatoria y se abonarán conforme a la tabla que se acompaña como Anexo V; o con tiempo libre compensatorio con el mismo incremento, a elección del trabajador. En cualquier caso si las horas trabajadas no exceden de cuatro, percibirá el importe correspondiente a cuatro horas extraordinarias y si exceden de cuatro pero no de ocho, percibirá el importe correspondiente a ocho horas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de que sólo se computen aquellas efectivamente trabajadas.

Si el trabajador que hubiera atendido una emergencia no dispusiera de doce horas, entre la hora de terminación de la emergencia y su hora normal de entrada del siguiente día, tal horario de entrada se retrasara en el mismo número de horas que corresponda hasta completar un periodo de descanso de al menos doce horas.

Artículo 24. Traslado y Desplazamiento

Los traslados del personal a otro centro de trabajo distinto a la base aérea de Morón de la Fra. se harán de acuerdo con el trabajador afectado. A estos efectos



se entienden que constituyen el mismo centro de trabajo que la Base Aérea de Morón, las dependencias de la base sitas en Arahal y Aeromarquer, por lo que respecto a estas dependencias no puede hablarse de traslado ni desplazamiento.

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

La dieta por desplazamiento para todas las categorías profesionales será de 35.73 euros diarios.

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

No se consideraran desplazamientos los viajes rutinarios que se efectúen a: Rota, Cádiz, Arahal, etc., o que terminen en el mismo día. En estos casos no se percibirá dieta y en su lugar se abonara un "Plus Único de Comida" (PUC) de 10.99 euros, cuando estén fuera de la Base de Morón entre las 12.00 y las 14.00 horas.

Capítulo IV. Retribuciones

Artículo 25. Estructura Salarial

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

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

Artículo 26. Abono del Salario

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

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

Artículo 27. Complementos Salariales

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

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

b) Plus hora de comida. A aquellos empleados que por requerimiento de la empresa deban estar localizados y a disposición o permanecer en sus centros de trabajo durante su descanso de una hora para comer, se les compensará con la cantidad de 3,34 euros por día de trabajo en que se les exija tal disponibilidad.

c) Horas prorrata.

1) Estas horas compensaran al personal del servicio de extinción de incendios por la permanencia en su centro de trabajo por encima de la jornada laboral normal de ochenta horas en periodos de catorce días. El valor de la hora prorrata se encuentra en el Anexo IV. En caso de que uno de estos productores tuviera que prestar su servicio en un día adicional a la cantidad de jornadas referidas en el calendario laboral, tendría derecho a cobrar ocho horas como extraordinarias y 16 horas al valor de la hora a prorrata.

2) En caso de exista algún productor que tuviera situación más beneficiosa en el cobro de este concepto salarial, le será respetada, manteniéndose con carácter estrictamente personal.

3) Las horas prorrata se cobrarán durante los 14 días de vacaciones (o mejora de estas por antigüedad) y durante los días de asuntos propios, según lo establecido en el artículo 13.

4) En caso de desplazamiento por motivos de entrenamiento fuera del centro de trabajo, tanto en España como fuera de ella, y con una jornada distinta de la suya normal, el personal del colectivo de bomberos percibirá la diferencia entre la retribución correspondiente a esta jornada y su retribución habitual.

5) Las horas a prorrata no se cobran en los 7 días festivos del departamento de bomberos. Sin embargo, se pagara una cantidad derivada del valor de las horas a prorrata en un día de trabajo efectivo, multiplicadas por 7 días y luego dividido entre los 365 días del año.

Este resultado será añadido al incremento del plus progresivo para el Jefe de Equipos de Bomberos, el Conductor/Bombero, y el Bombero, exclusivamente.

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



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

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

e) Complemento Salarial Progresivo. Se establece un complemento salarial progresivo especial para todas las categorías laborales, en la cuantía diaria establecida en el anexo II.

Este plus se abonará por día natural, 365 días al año, en proporción al tiempo trabajado.

f) "Plus de Imaginarias". Cuando las condiciones lo requieran, la empresa requerirá a los departamentos el cuadrante correspondiente del personal para realizar las mencionadas imaginarias. Las jornadas de imaginarias se fijan en 14 horas entre los días laborables (desde las 17.00 horas hasta las 07.00 horas del día siguiente) y 24 horas para los sábados, domingos festivos (desde las 07.00 horas hasta las 07.00 horas del día siguiente). El precio será de 3,89 _ a la hora. Únicamente se abonará kilometraje por el uso del vehículo particular cuando el trabajador tenga que desplazarse a la Base, desde su domicilio, por una llamada efectiva realizada. De ocurrir dicha llamada mientras se encuentra en el transporte colectivo facilitado por la empresa, deberá incorporarse tan pronto le sea posible, percibiendo kilometraje si utiliza su vehículo privado para desplazarse de vuelta una vez haya llegado a su domicilio.

Artículo 28. Plus de Asistencia

Es la cantidad que percibirá el trabajador por jornada efectivamente trabajada. Este plus dejara de percibirse cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia.

Teniendo en cuenta que el abono de este plus se hará por jornada efectivamente trabajada a tiempo completo, en el supuesto de que se trabaje solo a tiempo parcial o parte de la jornada diaria se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

El importe del plus asistencia, será de 14.20 euros para todas las categorías profesionales excepto para la categoría profesional de bombero que se establece en 16.49 euros por cada jornada de permanencia de 24 horas.

El plus de asistencia se abonara también en los días laborables del periodo de vacaciones, no considerándose laborables los sábados.



Este plus sustituye los pluses de asistencia, transporte urbano y de ayuda de comedor que existían en anteriores convenios.

Artículo 29. Plus de Conducción

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

- a) Mecánicos del DIN: Percibirán el plus de conducción de 1,07 euros diarios.
- b) Los profesionales de oficio del grupo de operarios, cuyo trabajo específico no sea la conducción de vehículos y estando en posesión del preceptivo carné de conducir realicen tareas de conducción, percibirán el plus de conducción en la cuantía de 0.83 euros diarios.

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

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

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

Artículo 30. Plus de Turno

Se abonarán 3,91 euros por día efectivamente trabajado a todo el personal que trabaje a turnos de conformidad con lo dispuesto por el artículo 10.

Se abonará una cantidad adicional de 3 euros por trabajo efectivo en turnos que coincidan con sábados, domingos o festivos.

Artículo 31. Gratificaciones Extraordinarias

1. Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, devengándose una de ellas el 31 de marzo, otra el 30 de junio, otra el 31 de agosto y la última el 30 de noviembre, siendo el importe de cada una igual al salario base establecido más el complemento de antigüedad correspondiente a treinta días, si lo hubiere. Dichas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural en que se devenguen.

2. Se establece además una gratificación extraordinaria y lineal de 610,92 euros para todas las categorías laborales que se abonará el día 28 de febrero de cada año en proporción al tiempo de trabajo efectivo en el año natural en que se devenguen.





Artículo 32. Transporte del Personal

La empresa llevará a efecto por sus propios medios o mediante el concierto con empresas de transporte, la recogida del personal desde las distintas paradas de las poblaciones incluidas en el Anexo a este Convenio, al objeto de facilitar la llegada al centro de trabajo al inicio de la jornada laboral, así como el regreso a los distintos puntos de partida, como se viene realizando.

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

En los casos en que la empresa autorice el uso del vehículo propiedad del trabajador para asistir al trabajo, se le abonará la cantidad de 0,28 euro por kilómetro considerando la distancia más corta entre su lugar de residencia y la Base Aérea de Morón. El kilometraje se contará a partir de los dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia del trabajador.

Artículo 33. Finiquito

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito se firmaran en presencia de un representante de los trabajadores, salvo que no exista representación sindical o que el trabajador no desee hacer uso de tal derecho.

Capítulo V.

Artículo 34. Enfermedad Común y Accidente

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

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

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

Clausurado el centro de trabajo, o cuando correspondiese al trabajador cesar por



finalización de su contrato, este subsidio se perderá al extinguirse su relación laboral con la empresa.

2. Los empleados percibirán la totalidad de su salario ordinario, incluyendo el salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo con regularidad, cuando estén en situación de incapacidad temporal debido a accidente laboral o enfermedad profesional, hasta el máximo de dieciocho meses. Para ello, cuando sea necesario, la empresa complementará la prestación que por incapacidad temporal, abone al trabajador la Mutua de Accidentes.

3. En ambos supuestos de los dos párrafos anteriores, el número de días en que el trabajador perciba la diferencia aludida, se considerara como trabajo efectivo, a efectos de abono de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 35. Indemnización por Muerte o Invalidez

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes con las siguientes indemnizaciones, que, en todo caso, deberán percibirse en su totalidad:

| | |
|--|-----------------|
| a) Muerte por cualquier causa: | 8.000,00 euros |
| b) Muerte por accidente laboral: | 40.000,00 euros |
| c) Invalidez permanente total o absoluta, derivada de accidente: | 40.000,00 euros |
| d) Invalidez profesional: | 8.000,00 euros |

Artículo 36. Jubilación Voluntaria Anticipada

El trabajador que tuviese una antigüedad en la empresa de siete años, siempre que se jubile voluntariamente, percibirá las cantidades que se reflejan a continuación, únicamente cuando con anterioridad a la iniciación del expediente administrativo de jubilación, obtenga por escrito la conformidad del empresario.

De no existir tal conformidad expresa, no se causara derecho al percibo de tales cantidades, aunque el trabajador llegue a percibir de la Seguridad Social las prestaciones correspondientes, si a ello se hiciere acreedor.

Las cantidades serán las siguientes:

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



En todo caso, quedan excluidos del percibo de las cantidades que anteceden, aquellos trabajadores que obtengan su jubilación al amparo del R.D. 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 37. Jubilación Especial a los 64 Años

Los trabajadores, previo acuerdo con la empresa, podrán jubilarse a los 64 años y con cien por cien, en las condiciones previstas en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo.

Artículo 38. Jubilación Parcial

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

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

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

Capítulo VI.

Artículo 39. Ropa de Trabajo

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

En concepto de ropa de trabajo se entregaran cuatro camisas y pantalones al año al personal de los siguientes talleres:

Pintura, mecánicos de plantas eléctricas y de vehículos, así como a los de depuradora de agua residual y AGE. Al personal de los demás talleres se les entregara dos camisas y pantalones, así como a los conductores de vehículos.

Al personal del servicio de extinción de incendios se les entregara tres uniformes al año.

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

Al personal de recepción del hotel, se les entregara 4 uniformes al año.

Todos los empleados quedan obligados al cuidado y limpieza de los mismos, así



como a su obligatorio durante su permanencia en el centro de trabajo.

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

Artículo 40. Seguridad y Salud Laboral

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

- Implantar en sus Centros la pertinente política de prevención de riesgos laborales.
- Facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia al personal laboral a su servicio.
- Posibilitar la participación de los trabajadores en la misma, a través de los Delegados de Prevención de riesgos laborales y Comités de Seguridad y Salud.
- Mantener el Servicio de Prevención.

Artículo 41. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

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

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





deducción salarial.

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

Artículo 42. Equipos de Protección Personal

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

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

Artículo 43. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

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

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

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

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

Artículo 44. Servicio de Prevención

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

Artículo 45. Reconocimientos Médicos/Formación Técnica y Programas de Aptitud Física.

Se establece la obligatoriedad de asistencia y participación de cuantos cursos de formación (técnicos y aptitud física) lleve a cabo la Empresa. Con carácter





obligatorio se impone al personal el someterse a un reconocimiento médico específico si así lo requiere el puesto de trabajo. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 46. Cuota Sindical

La empresa, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad manifestada por escrito de este, procederá al descuento de la cuota sindical establecida sobre los salarios de aquel. Descuento que se llevara a efecto en la nómina mensual del mismo.

Artículo 47. Horas Sindicales

Actualmente hay 17 miembros con un crédito horario de 35 horas mensuales, lo que resulta en un total mensual de 595 horas. Se permitirá la acumulación y uso de horas por trimestres naturales y por grupo sindical. Esto es todos los miembros del Comité que pertenezcan al mismo sindicato podrán acumular las horas que le correspondan en un trimestre natural y utilizar las mismas durante dicho trimestre por cualquiera de los miembros del grupo sindical. La acumulación de un trimestre a otro solo será posible previo acuerdo con la empresa.

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

Artículo 48. Formación Profesional, Fomento de Empleo y Productividad

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

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

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

Los trabajadores que asistan a cursos de formación, relacionados con su puesto



de trabajo, básicos o avanzados, tendrán preferencia en la elección de turno cuando lo permitan las necesidades del servicio, y de vacaciones, así como a ajustar la jornada normal de trabajo para asistir a los cursos.

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

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

Capítulo VII.

Artículo 49. Faltas y Sanciones

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

Artículo 50. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso.

Artículo 51. Remisión al Convenio General de la Construcción

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

Disposición adicional primera. REVISIÓN SALARIAL E ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)

El salario base y los complementos salariales incluidos en las tablas que figuran como anexos al presente Convenio, así como los contemplados en los artículos 24, 3º, 27, b) y f), 28, 29, 30 y 32,3º serán incrementados conforme al IPC real para el año 2.005 (IPC general de 1 de enero al 31 de diciembre).

Las revisiones se harán a principios de año de acuerdo con las previsiones del Gobierno para dicho año, ajustándose posteriormente a la vista del IPC real a final



del año. Igualmente los citados conceptos salariales serán revisados, con efectos de 1 de enero de 2004, en el caso de que el I.P.C. general del año 2004 exceda del 2,7% y en la cuantía de dicho exceso.

Las tablas salariales incluidas en los anexos I a V serán de aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2004, abonándose los atrasos correspondientes dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio.

Disposición adicional segunda. Comisión Conjunta Sobre Bomberos.

A la firma del presente convenio se constituirá una Comisión integrada por tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa que estudiarán y considerarán la situación del Departamento de Contraincendios, elevando propuestas que puedan servir de base a un cambio en sus condiciones de trabajo.

La constitución y primera reunión se celebrará antes del día 15 de diciembre de conformidad con el siguiente orden del día:

- Jornada de trabajo y permanencia sin incidencia salarial.
- Asuntos propios.
- Horas extraordinarias.
- Revisión de categorías y estructura salarial.

Mientras no se alcance un acuerdo al respecto, la normativa sobre horas extraordinarias pactadas en el presente convenio no será de aplicación a dicho colectivo que se seguirá rigiendo por lo dispuesto por el artículo 20 del Convenio de 2002-2003, titulado Servicio de Emergencia.

Disposición transitoria. Plus de Especial Responsabilidad.

Este plus sustituyó y reemplazó por completo dos pluses anteriores: el plus de trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos y el plus acuerdo 22/03/1990. lo seguirán cobrando, con carácter estrictamente personal, únicamente los trabajadores que lo vienen percibiendo en la actualidad y que son los que aparecen en el acta con fecha 31/07/1997 sobre los acuerdos alcanzados en el CMAC. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado.

