

**Convenio colectivo da empresa Celta Prix, S.L.-Xacia Invercón, S.L. (UTE Salnés)
(Anos 2004-2007)¹**

En Ribadumia o 24 de agosto de 2004, reúnense nas instalacións do Parque de Bombeiros de Ribadumia, no polígono industrial do Salnés, a comisión negociadora do citado convenio integrada polos membros que a continuación se relacionan.

Dunha parte, en representación da UTE Salnés, José Ramón Irimia Seijas, como representante da UTE.

Da outra, e en representación da parte social, Francisco Lires Blanco como representante dos traballadores e Xan Caneda González en representación do sindicato CC.OO.

Ambas as partes manifestan:

Primeiro.-Recoñecerse a mutua lexitimación e capacidade para a negociación do texto do convenio para o persoal laboral da UTE Salnés correspondente aos anos 2004 a 2007, ambos inclusive, así como para asinar esta acta de outorgamento.

Segundo.-En virtude das negociacións levadas a cabo, acordan o convenio colectivo citado, con vixencia desde a data de asinamento ata o 31 de decembro de 2007.

E en proba de conformidade, ambas as partes subscriben esta acta.

Convenio colectivo de UTE Salnés

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio regula e establece con carácter prioritario as normas polas que se rexen as condicións laborais dos traballadores que prestan os seus servizos na UTE Salnés.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio afecta a todos os traballadores laborais fixos, temporais, contratados a tempo parcial, fixos periódicos descontínuos baixo calquera outra modalidade contractual admitida pola lexislación laboral vixente, que prestan os seus servizos na UTE Salnés.

Quedan excluídos do ámbito deste convenio:

-O persoal ou profesional cuxa relación de servizos coa UTE derive dun contrato administrativo para a realización de traballos concretos ou específicos.

-O persoal que desfrute de bolsas concedidas pola UTE, ou procesos de formación.

Artigo 3º.-Ámbito temporal e denuncia do convenio.

Este convenio, cuxa duración se estenderá ata o 31 de decembro de 2007, entrará en vigor o día seguinte ao do seu asinamento.

Será presentado ante a autoridade laboral competente para efectos do pertinente rexistro e depósito, así como a súa inserción no BOP.

Considerarase denunciando na data do seu vencemento. Non obstante, será prorrogado mentres non se substitúa por outro convenio colectivo.

Artigo 4º.-Absorción, compensación e condicións máis beneficiosas.

¹ Publicado no DOG núm. 49, do 11 de marzo de 2005.

As condicións económicas de toda índole pactadas neste convenio forman un todo orgánico e substituirán, compensarán e absorberán en cómputo anual e global todas as xa existentes, calquera que sexa a súa natureza, orixe ou denominación delas.

Capítulo II

Comisión paritaria

Artigo 5º.-Comisión paritaria.

Para examinar e resolver cantas cuestións deriven da interpretación, vixilancia e aplicación deste convenio, créase unha comisión mixta paritaria que deberá quedar constituída formalmente aos vinte días do asinamento deste convenio. A comisión estará composta polas seguintes persoas:

-Por parte da UTE: 2 persoas.

-Polos representantes dos traballadores: 2 membros.

Non lles computarán as horas sindicais aos representantes dos traballadores que acudan ás reunións das comisións paritarias.

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

a) Interpretación e adecuación do convenio na súa aplicación práctica.

b) Resolución de cantos asuntos ou reclamacións se sometan á súa decisión respecto a calquera das condicións establecidas neste convenio.

c) Arbitrase, mediación e conciliación no tratamento e solución das cuestións e conflitos que se sometan á súa consideración, se as partes discordantes o solicitan expresamente e a comisión acepta a función arbitral.

d) Vixilancia do acordado neste convenio.

e) Estudo da evolución das relacións entre as partes asinantes deste convenio, así como do seu cumprimento.

f) Cantas actividades tendan á súa maior eficacia.

A Comisión Paritaria reunirse semestralmente e por instancia da parte, en cuxo caso se reunirá antes

dos cinco días hábiles seguintes a partir da solicitude.

Os acordos adoptaranse por unanimidade, reflectiranse en acta que deberá ser asinada por todos os presentes, tendo carácter vinculante para ambas as representacións, e para o ámbito xeral do convenio formando parte deste.

En caso necesario, poderase contar co asesoramento técnico preciso, tanto por parte da UTE coma dos representantes dos traballadores.

Capítulo III

Organización do traballo

Artigo 6º.-Principios xerais.

1. A organización do traballo é facultade exclusiva da dirección da UTE que a exercerá a través dos seus órganos competentes, sen prexuízo dos dereitos e facultades recoñecidos aos traballadores e aos seus representantes legais nos artigos 39, 41 e 64.1º do Estatuto dos traballadores e artigo 6 e seguintes da Lei 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, e demais disposicións legais.

O obxectivo da organización do traballo é acadar nos distintos centros un nivel adecuado de eficacia dos servizos, baseado na utilización óptima dos recursos materiais e humanos.

Os principios inspiradores da dita organización virán determinados polas seguintes notas:

- Consecución dos obxectivos marcados.
 - Racionalización e mellora dos procedementos operativos.
 - Adecuación dos cadros de persoal.
 - Valoración dos postos de traballo desempeñados.
 - Profesionalización dos traballadores afectados.
 - Programación e evolución dos cometidos asignados a cada posto de traballo.
2. Postos de xefatura. Refírese aos postos de traballo que, exixindo o adecuado nivel de aptitude profesional, requiren o exercicio normal e habitual dunha función de mando e especial responsabilidade técnica ou xerárquica sobre a actuación doutros postos de traballo.

As persoas que desempeñen tales postos de mando deberán realizar os cometidos que integran a súa contraprestación laboral e durante o horario de xornada laboral e cando as necesidades do servizo o requiran. As compensacións a que tivesen dereito por exceso de horas serán compensadas en descansos.

3. Postos de actividade ordinaria. Serán os demais postos de traballo, e que por exclusión non sexan configurados como de mando ou de libre designación.

Artigo 7º.-Mobilidade do traballador.

As partes asinantes deste convenio acordan na necesidade da mobilidade do persoal que garanta unha distribución racional de efectivos ao servizo da UTE.

a) Mobilidade funcional: tal mobilidade efectuarase sen prexuízo dos dereitos económicos e profesionais do traballador, e levarase a cabo nos termos previstos no Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais que sexan de aplicación.

b) Mobilidade xeográfica: cando existan razóns técnicas, organizativas ou produtivas, poderanse realizar traslados de persoal a outros centros de traballo nos termos previstos no Estatuto dos traballadores (artigos 40 e 41) garantindo en todo caso como mínimo e mentres duren as retribucións do seu posto de procedencia. Non se considerará mobilidade xeográfica a mobilidade do persoal entre os subparques explotados pola UTE na comarca do Salnés. En todo caso, a mobilidade será voluntaria.

Establécese unha indemnización nos casos de traslado forzoso que implique cambio de residencia do traballador de 1 mensualidade incrementadas nun 20% por cada persoa que viva a expensas do traballador, así como gastos de transporte de familiares e pertenzas que efectivamente se trasladen.

Artigo 8º.-Traballos de superior ou inferior categoría.

A UTE poderá autorizar, por proposta do pertinente xefe de dotación, a realización de traballos de superior categoría ao persoal fixo de cada centro, de maneira rotatoria. En ningún caso a súa duración poderá exceder de 6 meses durante un ano, nin de 8 meses durante dous anos. En tales casos o traballador terá dereito a percibir a diferenza retributiva entre a súa categoría e a encomendada.

O desempeño dunha categoría superior non consolidará salario nin a categoría superior.

Por necesidades perentorias ou imprevisibles da UTE, poderase destinar a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á que ten, polo tempo imprescindible para emendar as necesidades que deron orixe a tal situación, manténdose a retribución e demais dereitos da súa categoría profesional.

As ordes deberán ser por escrito salvo en determinados casos, que poderán ser de forma verbal sen prexuízo de que a posteriori estas mesmas sexan ratificadas por escrito.

Artigo 9º.-Funcións segundo categoría.

Á categoría de bombeiro corresponderanlle as seguintes funcións:

1. Levar a cabo o ataque a sinistros, de acordo coas instrucións do seu superior e as sistemáticas de actuación vixentes, para procurar o salvamento de persoas e bens.

2. Actuar con celeridade, observando en todo momento a seguridade dos cidadáns, compañeiros e propia.

3. Realizar todos aqueles labores encomendados polo seu superior que sirvan de apoio á actuación ao rápido establecemento da normalidade.

4. Propiciar o traballo en equipo mediante a información continua da avaliación do sinistro e os resultados dos seus cometidos na zona do sinistro en que interveña.

5. Manterse no posto o lugar asignado ata nova orde ou finalización dos seus cometidos. En tal caso informará inmediatamente o seu superior sobre os resultados do seu traballo.

6. Cumprir na súa xornada de traballo as actividades, de conformidade co calendario laboral acordado para o efecto.

7. Manter a destreza e habilidade necesarias para o óptimo manexo do material, observando as normas de seguridade específicas para cada útil ou ferramenta.

8. Responsabilizarse do equipo que forma a dotación de material de persoal ou do vehículo asignado, coñecendo a súa disposición e realizando a revisión pertinente no momento do cambio de garda de acordo coa seguinte sistemática:

a) Verificarase a existencia de todo o material habitual ao vehículo e a súa localización adecuada.

b) Comprobarase o funcionamento e a existencia de consumibles necesarios para o seu uso prolongado.

c) Realizarase a limpeza do material e vehículo naqueles casos que proceda.

d) Informarase o superior das situacións de anomalía, deterioración ou gasto que se observen.

e) Despois de cada actuación reparanse inmediatamente o material danado e os consumibles utilizados durante esta. Igualmente, limparase e acondicionarase nos casos que proceda.

De todas estas accións daráselle debida conta ao superior inmediato.

9. Realizar calquera tipo de actividade que se programe dentro da actividade propia dos parques (visitas institucionais, visitas de colexios ou funcións de representación...).

10. Manexar o vehículo durante a prestación de servizos, así como os elementos mecánicos, mantendo en todo momento as prescricións de seguridade e normas de circulación e utilización.

11. Realizar o mantemento dos vehículos, de acordo co programa de mantementos de instrucións fixadas para cada vehículo, dentro das correspondentes á súa categoría.

12. Realizar os labores necesarios para o rescate e a avaliación dos accidentados en calquera intervención, tanto en apoio dos servizos sanitarios presentes no lugar como en ausencia deles.

Á categoría de cabo-xefe de dotación corresponderanlle as seguintes funcións:

1. Velar pola seguridade dos membros do corpo de bombeiros baixo a súa dependencia, pola rapidez da actuación e pola eficacia do servizo que se preste, tendentes a reducir ao máximo posible os efectos dos sinistros, en primeiro lugar sobre as persoas e tamén sobre os bens públicos.
2. Transmitir de forma fiel as ordes dos seus superiores aos bombeiros baixo a súa dependencia.
3. Inspeccionar as dependencias, materiais, ferramentas, equipos persoais e condicións persoais dos bombeiros baixo a súa dependencia, ao finalizar as manobras e servizos, e, se é necesario, tomar as medidas para solucionar as anomalías detectadas dando conta aos seus superiores.
4. Tomar nota nos libros de control de todas as novidades que se refiran aos servizos prestados, ás dependencias e instalacións, materiais, ferramentas e bombeiros baixo a súa dependencia.
5. Cumprir calquera outra función que sexa necesaria para a execución dos servizos que deberá prestar ou calquera outro traballo que lle encarguen os superiores.
6. Supervisar calquera actividade que programe o xefe do parque.
7. Velar polo cumprimento das funcións do xefe do corpo de bombeiros en ausencia deste.
8. Controlar e supervisar os traballos dos bombeiros do parque nas tarefas de inspección e prevención de incendios e de salvamento por orde do mando de xefe do Servizo de Extinción de Incendios.

Á categoría do xefe de corpo de bombeiros corresponderanlle as seguintes funcións:

1. Exercer a xefatura do corpo de bombeiros.
 2. Asistir aos sinistros.
 3. Garantir o cumprimento do que se establece neste regulamento.
 4. Constituír os equipos de garda e establecer a súa orde de actuación de forma que se cubran sempre e simultaneamente as saídas e os reténs nos parques, así como establecer a cobertura de ausencias e similares.
 5. Programar e dirixir a formación práctica e teórica dos bombeiros do parque.
 6. Asegurar en todo momento que as dependencias, instalacións, vehículos, materiais, ferramentas, equipamentos persoais e condicións persoais dos bombeiros baixo a súa dependencia estean en óptimas condicións de funcionamento.
 7. Tomar as medidas necesarias para a boa marcha do corpo de bombeiros.
 8. Dirixir e programar os traballos dos bombeiros nas funcións de inspección e prevención de incendios e de salvamentos.
 9. Propor e suxerir todo o que crea conveniente para a boa marcha e mellora do corpo de bombeiros.
 10. Convocar reunións co seu persoal para analizar a marcha do corpo de bombeiros e obter ensinanzas dos sinistros en que se participou.
 11. Asistir ás reunións convocadas polos seus superiores.
- Promoción interna e cadro de persoal.
- A promoción interna consiste no ascenso desde a categoría profesional de clasificación á inmediatamente superior. Para participar neste proceso, o persoal deberá de ter polo menos unha antigüidade de 2 anos na praza que ocupe no momento de acceso á promoción, así como posuír

a titulación e os demais requisitos que con carácter xeral se requiran para o acceso á categoría a que se aspira.

Así mesmo, o cadro de persoal será aprobado pola empresa logo de consulta, non vinculante, co representante dos traballadores.

Capítulo IV

Xornada e horario de traballo

Artigo 10º.-Xornada.

A xornada de traballo do persoal operativo de bombeiro efectuarase en quendas de 24 horas.

A xornada semanal será de 40 horas de traballo efectivo, que comprenden 1.880 horas.

Artigo 11º.-Control horario.

O cumprimento da xornada e horario de traballo verificarase mediante os mecanismos de control que se implanten nos subparques, os cales serán aplicados a todo o persoal que preste servizo neles.

Artigo 12º.-Horas extraordinarias e substitucións.

Acórdase neste punto reducir ao máximo as horas extraordinarias co obxecto da creación de emprego, baixo as seguintes premisas:

-Horas extras que veñan exixidas como consecuencia de actuacións na extinción de incendios, salvamento e protección civil ou por necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: o criterio que se vai seguir é a súa realización.

-As horas extras que se realicen como consecuencia das actuacións de extinción de incendios, salvamento e protección civil terán carácter de obrigatorias; o resto terá carácter voluntario salvo os casos de forza maior debidamente acreditada.

A substitución dun traballador por outro será aboada en función do valor normal da hora de traballo.

As horas extraordinarias serán aboadas, ou ben compensadas, ao criterio do traballador, con tempos de descanso retribuído a razón de 2 horas por hora extraordinaria realizada, salvo para o caso de substitución por causas de forza maior (enfermidade ou imposibilidade de acudir ao posto de traballo) en

xornada normal, podéndose acumular este tempo de descanso ata completar xornadas completas en ningún caso acumulables a vacacións. Esta opción quedará condicionada sempre ás necesidades do servizo, e sempre de acordo coa dirección da UTE. En caso do seu aboamento, o valor da hora extraordinaria normal será de 14 A/hora, cun tope diario de 8 horas extraordinarias que se van aboar. En caso de exceder das 8 horas, aboaráselle ao traballador 120 A pola totalidade dese servizo.

Artigo 13º. Domingos e festivos.

Os traballadores, como deducibles da xornada normal de traballo, ademais do seu descanso semanal desfrutarán de:

- a) Dous días por festas locais.
- b) Doce días polas festas nacionais e autonómicas.
- c) Un mes en concepto de vacacións anuais, fraccionables en dúas quincenas naturais.

Ademais, os traballadores que deban prestar os seus servizos en domingos ou festivos deberán descansar obrigatoriamente, como mínimo, 24 domingos ao ano, dous domingos ao mes e 7 festivos ao ano, na semana seguinte ao domingo ou festivo traballado.

Capítulo V

Licenzas, permisos, suspensión e extinción do contrato de traballo

Artigo 14º.-Vacacións.

As vacacións anuais retribuídas serán, en todo caso, dun mes de duración que se desfrutará dentro do ano natural.

O calendario laboral será aprobado cunha antelación de polo menos dous meses antes do comezo do seu desfrute, que estará comprendido preferentemente nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro, salvo que pola actividade ou as necesidades do servizo nesa época se exixa o pleno funcionamento dos servizos neste período, en cuxo caso o desfrute das vacacións se determinará por acordo entre o comité de empresa e a dirección da UTE.

Para os efectos de confección do calendario de vacacións, os traballadores deberán concretar antes do día 1 de abril de cada ano a petición do período de vacacións que desexen desfrutar durante este, para que unha vez planificada se poida publicar o dito calendario de vacacións coa antelación prevista. Os traballadores con fillos en idade escolar terán preferencia a que as súas vacacións coincidan co período de vacacións escolar.

No suposto de que pola propia actividade do servizo se tivese que establecer nalgún centro un calendario de vacacións que comprendese parte do período de desfrute fóra dos meses declarados preferentes, garánteselle a cada traballador que con carácter rotatorio e cunha periodicidade de tres anos poida desfrutar o período de vacacións en calquera dos meses determinados como preferentes.

A enfermidade sobrevida previa ás vacacións debidamente acreditada, así como o permiso de desfrute de maternidade, poderán ser alegados para solicitar un cambio no período de desfrute das vacacións salvo que a alta pola incapacidade temporal ou maternidade se producise con posterioridade ao 31 de decembro en curso; os períodos de baixa por incapacidade laboral inferiores a un ano computaranse como de traballo efectivo para efectos de desfrute de vacacións. As vacacións interromperanse por causa de baixa por internamento en centro hospitalario ou accidente e restableceranse logo de negociación coa dirección no seu desfrute, se é posible, a continuación do período de baixa ou noutro período determinado por esa negociación, se a actividade o permite. O dereito ao desfrute das vacacións anuais caducará, en todo caso, o día 31 de decembro de cada ano.

Artigo 15º.-Permisos con dereito a retribución.

O traballador poderá utilizar con xustificación posterior os seguintes permisos:

a) Tres días laborables en caso de falecemento ou enfermidade grave do cónxuxe; convivente acreditado mediante certificado do rexistro de parella de feito; pais, fillos ou sogros.

b) Dous días laborables en caso de falecemento ou enfermidade grave de avós, netos e irmáns, tanto do traballador como do seu cónxuxe ou convivente acreditado.

c) Tres días laborables por nacemento ou adopción dun fillo.

Nos supostos anteriores incrementaranse nun día se o suceso se produce en lugar situado a máis de 100 km de distancia do centro de traballo, ou en 2 se o suceso se produce en lugar situado a máis de 300 km de distancia do centro de traballo.

d) Un día por matrimonio de pais, fillos ou irmáns, na data de celebración do evento.

e) Para concorrer a exames e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais durante os días da súa realización.

f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

g) Quince días naturais en caso de matrimonio, que se poden acumular ao período de vacacións.

h) Un día por cambio ou traslado de domicilio.

Poderanse conceder permisos de ata cinco días ao ano con dereito a retribución para a preparación de exames liberatorios ou finais de estudos académicos ou profesionais, sempre que o traballador acredite debidamente que cursa con regularidade estes estudos.

Todos os traballadores que estivesen desfrutando do seu día de descanso e sexan convocados a asistir a declarar a un xulgado, por motivos relacionados coas súas funcións de traballo, logo de xustificación

do tempo investido, serán compensados en tempo que desfrutarán a razón de 1 hora por cada hora investida. Este permiso será concedido polo seu superior en canto a dispoñibilidade e organización do traballo o permita.

Artigo 16º.-Excedencia e licenzas sen dereito a retribución.

-Voluntaria. Os traballadores fixos con, polo menos, unha antigüidade de dous anos poderán solicitar, cunha antelación mínima de 2 meses, excedencia voluntaria por un tempo non inferior a un ano nin superior a tres anos. Unha vez solicitada, resolverase a concesión ou non desta ao interesado con 10 días de antelación á data de inicio proposta pola persoa interesada. Se o interesado non solicita o seu reingreso ou un novo período de excedencia que non supere o tope dos tres anos ou menos un mes antes de finalizar o prazo sinalado para a excedencia que disfrute, perderá o seu dereito ao seu posto de traballo ao considerarse como unha renuncia voluntaria a el.

-Outras. No non establecido neste artigo respecto da excedencia voluntaria así como das restantes excedencias, observarase o regulado pola lexislación vixente e principalmente o establecido no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

-O persoal que cumprira polo menos un ano de servizo poderá solicitar licenza sen soldo por un prazo non inferior a 15 días nin superior a 3 meses. As devanditas licenzas serán concedidas dentro do mes seguinte ao da solicitude, sempre que o permitan as necesidades do servizo. A duración acumulada non poderá exceder de 3 meses cada dous anos.

Artigo 17º.-Extinción do contrato de traballo.

Os contratos de traballo extinguiranse polas causas sinaladas ao respecto no Estatuto dos traballadores e normas de desenvolvemento e concordantes.

Capítulo VI

Retribucións, indemnizacións e préstamos

Artigo 18º.-Incapacidade temporal.

En caso de baixa por accidente laboral ou continxencias profesionais, así como no caso de accidente non laboral ou enfermidade común con resultado de hospitalización, a UTE completará o subsidio por IT da Seguridade Social ata o 100% do salario bruto do traballador; non será así en casos de enfermidade común ou accidente non laboral sen hospitalización, en cuxo caso se observará o que establece a lexislación vixente.

Artigo 19º.-Retribucións.

As retribucións do persoal acollido a este convenio son as reflectidas no anexo I e están constituídas polo salario base e os complementos que se indican no anexo.

As pagas extraordinarias poderán ser rateadas.

Complemento de antigüidade: 12 A/mes para todos os traballadores calquera que sexa a súa categoría profesional e teñan a condición de persoal laboral fixo. O quinquenio cumprido terá efectos económicos desde o día primeiro do mes seguinte a aquel en que se cumpra.

Artigo 20º.-Anticipos.

Os traballadores afectados por este convenio poderán solicitar anticipos de ata un límite como máximo de 1.800 A.

O reintegro dos anticipos efectuarase en tantas mensualidades como faga constar o traballador na súa solicitude, ata un límite máximo de 12 meses, por cantidade fixa e igual cada mes.

Os anticipos solicitaranse mediante escrito cursado segundo o procedemento establecido pola UTE, e terán como límite a dispoñibilidade de 5.400 A, establecido como límite orzamentario por este concepto.

Non se poderá solicitar outro anticipo ata transcorrido un período mínimo de 24 meses desde a concesión do anticipo anterior.

A orde de preferencia para a súa concesión será por rigorosa orde de entrada.

Capítulo VII

Réxime disciplinario

Artigo 21º.-Clasificación das faltas laborais dos traballadores.

1. Os traballadores suxeitos ao ámbito deste convenio poderán ser sancionados en virtude dos incumprimentos laborais, de acordo coa gradación das faltas que se establecen neste artigo.

2. As faltas disciplinarias dos traballadores cometidas con ocasión ou como consecuencia do seu traballo, poderán ser leves, graves e moi graves.

3. Serán faltas leves as seguintes:

3.1. A incorrección co público e cos compañeiros ou subordinados.

3.2. O atraso, negligencia ou descoido no cumprimento das súas tarefas.

3.3. A non-comunicación, coa debida antelación, da falta ao traballo, por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

3.4. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada un día ao mes.

3.5. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada, de tres días ao mes.

3.6. A negligencia na conservación dos locais, material e documentos dos servizos.

3.7. En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou descoido inexcusable.

4. Serán faltas graves as seguintes:

4.1. A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido aos superiores, compañeiros ou subordinados.

4.2. O incumprimento das ordes ou instrucións dos superiores e das obrigas concretas do posto de traballo ou a negligencia das cales derivan, ou poidan derivar, prexuízos graves para o servizo.

4.3. O atraso ou negligencia no cumprimento das tarefas relacionadas coas actuacións de emerxencia.

4.4. A manifesta desconsideración co público no exercicio do traballo.

4.5. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade ou hixiene no traballo establecidas, cando deste poidan derivar riscos para a saúde e a integridade física do traballador ou traballadores.

4.6. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante tres días ao mes.

4.7. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada, durante máis de cinco días ao mes e menos de dez días.

4.8. O abandono do traballo sen causa xustificada.

4.9. A simulación de enfermidade ou accidente.

4.10. A simulación ou encubrimento de faltas doutros traballadores en relación cos seus dereitos de puntualidade, asistencia e permanencia no traballo.

4.11. A negligencia que poida causar graves danos na conservación dos locais, material ou documentos dos servizos.

4.12. O exercicio de actividades profesionais, públicas ou privadas, sen ter solicitado autorización de compatibilidade, relacionadas coas actividades de bombeiro ou similares (servizos de emerxencia, socorrismo, garda xuramentado, porteiro de local de copas, ...).

4.13. A utilización ou difusión indebias de datos ou asuntos dos cales se teña coñecemento por razón de traballo na UTE, de acordo coa lexislación vixente.

4.14. A reincidencia na comisión de 3 faltas leves con sanción e 5 se media sanción e apercibimento, aínda que sexan de distinta natureza e dentro dun mesmo ano.

4.15. Acoso sexual.

4.16. O incumprimento da obriga de darlle conta á superioridade de calquera asunto que requira o seu coñecemento.

4.17. O uso do uniforme ou do material do servizo en situacións alleas á prestación deste.

4.18. Non comparecer, estando libre de servizo, cando sexa requirido para prestar auxilio en caso de sinistro.

4.19. Negarse a someterse aos controis legais de medicina preventiva.

5. Serán faltas moi graves as seguintes:

5.1. A falta de asistencia ao traballo durante máis de tres días ao mes.

5.2. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante 10 días ou máis ao mes, durante máis de 20 días no trimestre.

5.3. A indisciplina ou desobediencia no traballo.

5.4. As ofensas verbais ou físicas á dirección ou ás persoas que traballan na UTE.

5.5. A transgresión da boa conducta así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.

5.6. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.

5.7. Ter sido sancionado pola comisión de tres faltas graves nun período dun ano.

5.8. O manifesto abuso da autoridade.

5.9. O acoso sexual cometido por unha persoa de superior categoría á persoa acosada.

5.10. A non-superación das probas físicas que a empresa estableza, co coñecemento e notificación anticipada ao representante dos traballadores de acordo coa lexislación vixente, cando este feito veña determinado pola concorrencia de previa negligencia ou abandono no mantemento e coidado do estado físico persoal do traballador, inherente e necesario para o desenvolvemento da actividade de bombeiro. A non-superación, en dúas ocasións, no prazo dun ano, dará lugar á consideración de falta moi grave.

As probas físicas deberanse adoptar con criterios científicos e técnicos profesionais ás circunstancias persoais de idade, debéndose garantir en todo caso o nivel mínimo de exixencia inherente ao servizo.

5.11. A negativa á realización das probas físicas determinadas pola empresa co coñecemento do representante dos traballadores.

Artigo 22º.-Sancións.

As sancións que se poderán impor en función da cualificación das faltas serán as seguintes:

1. Por faltas leves:

-Amoestación ou apercibimento por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo por un día.

2. Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de dous días a 10 días.

3. Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de 11 días a tres meses.

-Despedimento.

Artigo 23º.-Responsabilidades.

Os xefes superiores que toleren ou encubran as faltas dos subordinados incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción que se

asume procedente, tendo en conta a que se lle impoña ao autor e da intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado á dignidade da UTE e reiteración ou reincidencia da dita tolerancia ou incumprimento.

Todo traballador poderá dar conta por escrito dos actos que supoñan falta de respecto á súa intimidade ou á consideración debida á súa dignidade humana ou laboral. A dirección da UTE abrirá oportuna información ou instruirá, de ser o caso, o expediente disciplinario que proceda, por comunicación ou audiencia ao representante dos traballadores.

Capítulo VIII

Saúde laboral

Artigo 24º.-Prevención de riscos laborais.

En materia de saúde laboral a actividade desenvolvida no ámbito da UTE, con carácter xeral, someterase ás prescricións da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e ás súas disposicións de desenvolvemento ou complementarias. Para o persoal destinado en servizos operativos non será de aplicación esta lei e seguirán adoptándose as medidas de seguridade e hixiene que procedesen con anterioridade ao asinamento deste convenio, ata que non se dite a normativa específica a que se refire o artigo 3.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro.

Considerando que os traballadores teñen dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a súa saúde no traballo e que a empresa ten o deber de promover, formular e aplicar

unha adecuada política de prevención de riscos, as partes comprométese a colaborar estreitamente para elevar os niveis de saúde e seguridade no traballo.

Artigo 25º.-Vestuario.

A empresa entregarlle ao persoal ao seu servizo no parque a roupa de traballo que será utilizada exclusivamente en actividades relacionadas co servizo; non se poderá utilizar, nin tan sequera separadamente, para calquera outra actividade salvo orde da superioridade.

Para efectuar as compras de vestuario consultarase o representante dos traballadores, que constatará a súa calidade e cantidade.

A empresa renovará a roupa de traballo cada ano e a de intervención cando estea danada.

A infracción do anterior punto será considerada como falta grave.

Artigo 26º.-Seguros de responsabilidade civil e accidentes.

A UTE garantirá unha póliza de seguro que cubra a responsabilidade civil do exercicio da actividade profesional dos traballadores acollidos a este convenio.

Igualmente subscribirá a favor do persoal afectado por este convenio un seguro colectivo de accidentes para cubrir os riscos de morte e incapacidade permanente producidos por accidente laboral.

O capital asegurado será das seguintes contías:

30.000 euros, tanto para morte como para invalidez permanente absoluta.

Artigo 27º.-Formación.

Os cursos de formación desenvolvidos en horario de traballo serán considerados como tempo de traballo efectivo.

A asistencia a cursos de formación fóra da xornada de traballo e as horas utilizadas nela serán deducibles do cómputo anual e os gastos derivados da formación serán por conta da empresa.

Capítulo IX

Revisión salarial

Artigo 28º.-Revisión salarial.

O incremento salarial das retribucións de todos os traballadores afectados por este convenio serán os seguintes:

-2004. Para os seis meses de vixencia deste ano, o incremento será do 8%, que se calculará sobre o salario actual de bombeiro, que é de 901 A mensuais.

-2005. O incremento será de dous puntos por riba do IPC que resulte en 2004.

-2006. O incremento será de dous puntos por riba do IPC que resulte en 2005.

-2007. O salario bruto anual para a categoría de bombeiro será de 14.000 A.

Para a categoría de cabo, os incrementos pactados serán os necesarios para manter, en cada un dos anos de vixencia, a actual diferenza salarial de 120 A mensuais coa categoría de bombeiro.

Capítulo X

Disposicións adicionais

Artigo 29º.-Asesoramento e defensa xurídica.

A empresa prestaralles asesoramento e defensa xurídica aos traballadores nas circunstancias que así o exixan, como consecuencia do desenvolvemento das súas funcións, sempre que o feito que motive a asistencia fose debido a actuacións do traballador en exercicio do seu cargo.

Artigo 30º.-Horas sindicais.

Non se computarán como horas sindicais as que se utilicen para a negociación do convenio e para as reunións cos órganos da empresa, así como as asistencias aos tribunais como membro deles.

Todos os delegados de persoal terán acceso libre a todas as dependencias, oficinas e servizos dos parques, e terán dereito, logo de solicitude por escrito do delegado de persoal, a ser informados dos asuntos que deban coñecer pola representación que teñan, de acordo co artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

Os delegados de persoal teñen dereito a un crédito de 15 horas mensuais, de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 31º.-Reunións.

Con carácter xeral aplicaranse as previsións contidas no Estatuto dos traballadores. Están lexitimadas para convocar reunións de persoal no centro de traballo:

-As seccións sindicais directamente ou a través dos delegados sindicais, de ser o caso;

-O comité de empresa e os delegados de persoal, de ser o caso;

-Os traballadores de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores;

Con carácter xeral, as reunións no centro de traballo autorizaranse fóra das horas de traballo. Para a súa realización dentro del, dispórase dos seguintes créditos horarios:

-18 horas anuais por cada centro de traballo para as seccións sindicais;

-18 horas anuais por cada centro de traballo para os comités de empresa e os delegados de persoal.

En calquera caso, a realización da reunión en xornada de traballo non prexudicará a prestación do servizo.

Será requisito para convocar unha reunión a comunicación por escrito da súa realización cunha antelación de 5 días hábiles. A solicitude deberá conter os seguintes datos: hora e lugar, orde do día e os datos dos asinantes acreditando que están lexitimados para convocala.

Se antes das 24 horas anteriores á data da reunión a xerencia non formulase obxeccións a esta mediante resolución motivada, entenderase autorizada sen máis requisitos.

Artigo 32º.-Información sindical.

A empresa facilitaralles aos representantes dos traballadores un taboleiro de anuncios en lugar idóneo para expor propaganda e comunicados de tipo sindical. Para tal efecto, en cada centro de traballo existirá polo menos un dos expresados taboleiros.

Artigo 33º.-Medios materiais.

A empresa facilitaralles aos representantes dos traballadores en todos os centros de traballo, de o permitiren as dispoñibilidades, os locais e demais medios materiais necesarios para o cumprimento dos seus labores sindicais de representación.

Artigo 34º.-Outras disposicións adicionais.

Primeira.-De se producir calquera modificación tanto nas condicións económicas como sociais, e sendo máis beneficiosas para o traballador que as contidas neste convenio, dentro do marco de negociación, será de aplicación inmediata.

Segunda.-Despois da aprobación e asinamento deste convenio, elaborárase un regulamento de funcionamento interno.

Terceira.-Dado o carácter de servizo público, a todo o persoal afectado por este convenio seralle de aplicación a subrogación ou sucesión de empresas previstas no Estatuto dos traballadores.

ANEXO

Táboas retributivas 2004

Categoría	Sal. base	Comple. dispoñibilidade	Comlem. posto	Dispon.	Total mes
Xefe de grupo	554,57	326,65	120,2	92,42	1.093,84
Bombeiro mantemento	554,57	326,65	120,2	92,42	1.093,84
Bombeiro	554,57	326,65		92,42	973,64