

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE “CESPA, S.A.” SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS Y ELIMINACIÓN DE LAS MISMAS

EN HUELVA CAPITAL DEL 01/01/2017 AL 31/12/2017

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PAGA PATRON	COMPLEM FESTIVOS	BOLSA VACAC.	HORAS EXTRAS	
						DÍA	NOCHE
JEFE SERVICIOS	1.355,19	1.355,19	107,34	77,05	383,53	16,98	
JEFE ADMON	1.294,12	1.294,12	107,34	77,05	383,53	16,03	
OFIC. 1º ADVO.	1.282,01	1.282,01	107,34	77,05	383,53	15,83	
AUX .ADVO.	1.253,05	1.253,05	107,34	77,05	383,53	14,37	
ENCARG. SERV.	1.294,12	1.294,12	107,34	77,05	383,53	16,03	
JEFE TALLER	1.279,20	1.279,20	107,34	77,05	383,53	15,88	17,50
INSPECTOR	1.279,20	1.279,20	107,34	77,05	383,53	15,50	17,47
OF. 1º TALLER	1.253,05	1.253,05	107,34	77,05	383,53	15,51	17,42
OFIC. 2º TALLER	1.221,97	1.221,97	107,34	77,05	383,53	14,62	15,88
OFIC. 3º TALLER	1.221,97	1.221,97	107,34	77,05	383,53	14,62	15,88
CHAPISTA	1.253,05	1.253,05	107,34	77,05	383,53	14,31	16,20
CONDUCTOR	1.227,64	1.227,64	107,34	77,05	383,53	14,99	16,91
PEON ESPECIAL.	1.207,11	1.207,11	107,34	77,05	383,53	13,75	15,62
PEON	1.195,92	1.195,92	107,34	77,05	383,53	13,78	15,63
GUARDA	1.195,92	1.195,92	107,34	77,05	383,53	13,67	15,51
LAVACOCHE	1.195,92	1.195,92	107,34	77,05	383,53	13,72	15,58

Convenio o Acuerdo: FALCK SCI, S.A. - PLANTA DE REGASIFICACIÓN ENAGAS HUELVA

Expediente: 21/01/0086/2017

Fecha: 26/09/2017

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21002531012009.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FALCK SCI, S.A. Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA PLANTA DE REGASIFICACIÓN DE ENAGAS HUELVA-Código 21002531012009-.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FALCK SCI, S.A. Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA PLANTA DE REGASIFICACIÓN DE ENAGAS HUELVA, que fue suscrito con fecha 7 de agosto de 2017 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en el Decreto 342/2012 de 31 de julio por el que se regula



la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL. MANUEL JOSE CEADA LOSA.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FALCK SCI. S.A. Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA PLANTA DE REGASIFICACIÓN DE ENAGAS HUELVA

Contenido

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y DENUNCIA

ARTÍCULO 3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 4.- IGUALDAD

ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ARTÍCULO 6.- SUBROGACIÓN

ARTÍCULO 7.- DERECHO SUPLETORIO

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA, CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 11.-TURNOS ROTATORIOS

ARTÍCULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 13.- FESTIVOS DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN

ARTÍCULO 14.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

ARTÍCULO 15.- VACACIONES

ARTÍCULO 16.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

CAPÍTULO III. ASPECTOS DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 17.- CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 18.- PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 19.- MANTENIMIENTO DE APTITUDES

ARTÍCULO 20.- CESE VOLUNTARIO

ARTÍCULO 21.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 22.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

a) Salario base

b) Gratificaciones extraordinarias



c) Pluses salariales y extrasalariales

1. Plus turinicidad
2. Plus tóxico-penoso-peligroso
3. Plus transporte
4. Plus reten localizador
5. Nocturnidad
6. Plus compensación y absorción
7. Plus llamada por disponibilidad
8. Plus absentismo

ARTÍCULO 23.- BONO DE RETENCIÓN

ARTÍCULO 24.- PAGA POR CALIDAD DEL SERVICIO

CAPÍTULO V. DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 25.- SEGURO DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 26.- RENOVACIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR

ARTÍCULO 27.- VESTUARIO

ARTÍCULO 28.- NÓMINAS Y FINIQUITOS

ARTÍCULO 29.- COMPLEMENTO PRESTACIONES POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL Y POR CONTINGENCIAS COMUNES

ARTÍCULO 30.- PAREJAS DE HECHO

ARTÍCULO 31.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 32.- PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN

ARTÍCULO 33.- PAZ SOCIAL

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 34.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. VESTUARIO 2017

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**ARTÍCULO 1.- AMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones de las relaciones de la empresa «FALCK SCI, S.A.» y la totalidad de sus trabajadores para el centro de trabajo ubicado dentro de la Planta de Regasificación de ENAGAS en Huelva.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y DENUNCIA.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, y su duración se extenderá desde el 1 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2019. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017, en todo aquello que expresamente no prevea una revisión concreta.

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



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

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

ARTÍCULO 3.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

ARTÍCULO 4.- IGUALDAD.

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

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

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

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

Igualmente, las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo hacen suyo el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE FALCK SCI, S.A. CONTRA TODA FORMA DE ACOSO que se incorpora como Anexo III en el Plan de Igualdad negociado entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal el 16.12.15, comprometiéndose ambas partes a su divulgación y publicidad.

ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos reglamentarios viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas, también en su conjunto y cómputo anual, salvo aquellas que expresamente sean calificadas como no absorbibles.

Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo superen aquéllas.

ARTÍCULO 6.- SUBROGACIÓN.

Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la con-



trata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que venga prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de seis meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Personal que, en momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos/as, accidentados/as, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante, en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación mediante la documentación siguiente:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la seguridad social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.
- b) Certificado en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:
 - Apellidos y nombre
 - DNI
 - Domicilio
 - N.º de la seguridad social
 - Tipo de contrato
 - Antigüedad
 - Jornada y horario
 - Fecha de disfrute de las vacaciones
 - Conceptos retributivos no incluidos en convenio
 - Otras condiciones
 - Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.
- c) Fotocopia de los contratos de trabajo.
- d) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal solo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

ARTÍCULO 7.- DERECHO SUPLETORIO.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA. CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

- a) Constitución: En el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.
- b) Composición. La Comisión tendrá una composición paritaria con representantes de las organizaciones firmantes de este Convenio. Se integrará por un representante de la empresa y un delegado de personal elegido por los trabajadores del centro de trabajo, pudiendo estar presente en cada reunión de la Comisión, para asesoramiento de los trabajadores un miembro del Sindicato Unitario.



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

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

Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán consideración de vinculantes y para los casos de discrepancias, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Cuando el índice de absentismo en el centro de trabajo supere el 1,5 % durante el periodo anual, previa solicitud de convocatoria por cualquiera de las partes, la Comisión Paritaria se reunirá para el estudio concreto del asunto.

- d) Funciones. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Corrección de cualquier error que pueda producirse en la publicación del Convenio.
- Interpretación y desarrollo del Convenio.
- Mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
- Sometimiento a la Comisión Paritaria de todos aquellos conflictos colectivos que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa.
- Vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales contenidas en el Convenio.
- Emitir informe o recomendaciones en los procesos colectivos de adecuación de categorías profesionales al sistema de clasificación profesional del Convenio.
- La elaboración de las pruebas físicas/ teóricas que acrediten la aptitud de los trabajadores para el desarrollo de sus funciones.
- Las funciones previstas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Empresa, quien la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente Convenio y respetando los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados/as.

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

- 1) El establecimiento de un calendario anual de trabajo, y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que se requiera la rotación de los integrantes de la plantilla.
- 2) El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que, por necesidades del servicio se precise.
- 3) La exigencia de cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo.
- 4) La implantación de los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales con las disposiciones que se incorporan en este Convenio.
- 5) La adjudicación de los vehículos, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador.
- 6) La vigilancia, conservación, orden, limpieza y atención de vehículos, maquinaria, equipos, utensilios, sistemas de comunicaciones, repostaje de vehículos y medios de extinción del servicio prendas



y equipo de protección, etc., así como todas las actuaciones relacionadas con la conservación y puesta en marcha para su funcionamiento de todos los medios necesarios para el desarrollo del servicio, que deberán llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

- 7) El establecimiento de la fórmula estimada más idónea para el cálculo de las retribuciones.
- 8) Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas los límites legales establecidos.
- 9) El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/o la ampliación de personal ante situaciones que por su trascendencia así lo requieran.
- 10) Sistema Reten- Localización: la empresa establecerá un Sistema de Retén-Localización durante el cual los trabajadores a él asignados, deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, en caso de ser llamados por emergencias, necesidades del servicio, cobertura de ausencias derivadas de incapacidad temporal, vacaciones, permisos y cualesquiera otras circunstancias, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a media hora desde el momento del aviso.

La situación laboral del retén generará el devengo del Plus de Retén en las cantidades que figuran en el Anexo I del presente Convenio.

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

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

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

Del mismo modo, el trabajador tendrá la obligación de prolongar su jornada a requerimiento del responsable del servicio, o de quien asuma sus funciones en casos excepcionales tales como:

- Emergencias
- Retrasos en la incorporación al trabajo de compañeros del turno siguiente, hasta la llegada del retrasado o en la incorporación del operario del cuadrante de localización.
- Sustitución, por el tiempo imprescindible, de las ausencias que se produzcan en el servicio, a fin de que éste sea operativo, y en general, las especificaciones contenidas en este Convenio.
- Solape de turnos.

Los trabajadores que quieran permutarse entre sí sus turnos y días de trabajo, ya sean estos festivos o no, de manera esporádica (nunca permanente), deberán notificarlo por escrito al técnico encargado de FALCK SCI con una antelación mínima de setenta y dos (72) horas.

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- JORNADA DE TRABAJO.

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

Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos fuera inferior a las 1788 horas/año, el resto hasta completarlas, podrán destinarse a formación, reconocimientos médicos o cualquier otra actividad relacionada con el servicio. La empresa en la medida de lo posible utilizara estas horas preferentemente en formación.



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

ARTÍCULO 11.- TURNOS ROTATORIOS.

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

Se establecerá un cuadrante anual, que distribuya lo más equitativamente posible las horas laborales entre los equipos a turnos.

La secuencia de rotación y distribución de jornadas cubrirá las 24 horas y todos los días del año de cobertura del servicio. Por acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores en julio de 2013 la secuencia de rotación y distribución de jornadas actual es en dos turnos diarios de 12 horas (24 horas):

- Turno de Mañana – Tarde, de 07:00 a 19:00 horas
- Turno de Tarde – Noche, de 19:00 a 07:00 horas.

ARTÍCULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria prevista, así como las establecidas en este Convenio Colectivo.

La realización de las horas extraordinarias será obligatoria para el trabajador, respetando los máximos legales y los descansos señalados por la ley.

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

También tendrán la consideración de tiempo extraordinario, a efectos de retribución, el que, superando la jornada anual pactada, se realicen para sustituir a miembros de la plantilla ausentes en su turno de trabajo por cualquier causa. En tales circunstancias y dadas las especiales características del servicio junto con la necesidad de mantener una cobertura mínima de personal, su realización será obligatoria.

Las horas extraordinarias podrán retribuirse (según ANEXO I), o compensarse mediante descanso, a elección de la empresa y su cálculo se realizará en cómputo anual.

Se acuerda que las horas extraordinarias que se efectúen con ocasión de prácticas y simulacros, programados por ENAGAS como actividad complementaria del Servicio de Bomberos, fuera de los turnos de trabajo establecidos, se abonarán a razón de 18 euros cada una, desde el día 27 de mayo de 2014.

ARTÍCULO 13.- FESTIVOS DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios en los turnos de 19:00 horas a 07:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre y los que presten sus servicios en los turnos de 07:00 horas a 19:00 horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán un complemento de 30 euros brutos en esos días y por los turnos indicados. Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación a partir de diciembre del año 2014, quedando las cantidades percibidas en 2012 y 2013 en beneficio del perceptor y no siendo por tanto reintegrables.

ARTÍCULO 14.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.



- b) 2 días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador deba hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) Previo aviso de 48 horas, que podrá ser inferior cuando se acrediten por el trabajador circunstancias excepcionales y urgentes, por el tiempo necesario, y hasta un máximo de 8 horas año el trabajador tendrá permiso para asistencia del propio trabajador a consulta médica de médico especialista del Servicio Público de Salud, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, circunstancia que deberá acreditar el trabajador. La ausencia será justificada posteriormente presentando el trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida asistencia médica.
- f) El trabajador que tuviera que ausentarse de su puesto de trabajo por causa de exámenes oficiales, tendrá derecho a uno de los siguientes permisos, previo aviso y posterior justificación:
- ♦ Cuando el examen coincide con sus horas de turno, tendrá derecho a las horas previas al examen, y también a las necesarias para la realización del mismo, con un máximo de horas totales de permiso por ambos conceptos equivalente a su turno de trabajo completo.
 - ♦ Si la celebración del examen es inmediatamente posterior a la conclusión del turno, tendrá derecho a un permiso retribuido coincidente con su turno de trabajo.

A los efectos de permisos, se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- ♦ Primer grado: cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
- ♦ Segundo grado: abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

ARTÍCULO 15.- VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutaran de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales, siempre que lleve un año al servicio de la misma.

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

El periodo de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, pudiendo establecerse su división en varios periodos, por necesidades de la empresa o a petición del trabajador, siempre y cuando, en este último caso, no cause perjuicio a la organización de la empresa.

ARTÍCULO 16.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los trabajadores fijos, demostrando documental y fehacientemente la necesidad, tendrán derecho de uno a tres meses de permiso sin retribución, causando baja en la seguridad social durante el mismo.

El permiso no podrá ser concedido a más de un 9% de la plantilla de la empresa simultáneamente, y una vez disfrutado no podrá ser solicitado de nuevo hasta transcurrido un año.

Al terminar este permiso el trabajador se reincorporará al puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

CAPÍTULO III. ASPECTOS DE CONTRATACION.

ARTÍCULO 17.- CONTRATACIÓN.

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



ARTÍCULO 18.- PERIODO DE PRUEBA.

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

- a) 1 mes para los ayudantes contra incendios.
- b) 2 meses para oficiales contra incendios.
- c) 3 meses para los jefes de equipo.

ARTÍCULO 19.- MANTENIMIENTO DE APTITUDES.

La empresa, a fin de que sus trabajadores conserven el estado físico y técnico de aptitud que superaron al ser contratados, podrá establecer entrenamientos para conservar dicha capacidad y para su verificación, las pruebas necesarias de carácter médico (reconocimiento médico a criterio de los Servicios de Salud), físicas y técnicas (ejercicios teórico-prácticos).

Será de obligado cumplimiento para los trabajadores el mantenimiento de las condiciones y aptitudes físicas establecidas por la empresa.

En el supuesto que no se superaran los exámenes, pruebas de aptitud y/o reconocimientos médicos, se considera a todos los efectos como ineptitud sobrevenida, pudiendo la empresa proceder a la extinción del contrato de trabajo, del trabajador que no supere dichas pruebas, de conformidad con lo señalado en el artículo 52 del ET.

Tanto la elaboración como la evaluación de las pruebas serán desarrolladas por la comisión paritaria quien fijara el criterio con el que se deben de desarrollar las pruebas de mantenimiento de aptitudes.

ARTÍCULO 20.- CESE VOLUNTARIO.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la prestación del servicio para la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- ♦ Oficiales: 15 días
- ♦ Jefe de Equipo: 1 mes

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

ARTÍCULO 21.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

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

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



CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 22.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

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

- a) **Salario base:** se entenderá por salario base la retribución correspondiente en cada uno de los Niveles Profesionales, que se recoge en las tablas del Anexo I del presente Convenio. En dicho concepto retributivo está incluido el antiguo Plus compensación y absorción.
- b) **Gratificaciones extraordinarias:** El personal comprendido en el presente Convenio devengará dos Gratificaciones Extraordinarias, que se abonarán una en el mes de julio (Paga de Verano) y otra en el mes de diciembre (Paga de Navidad) por el importe señalado en el Anexo I, en función del tiempo trabajado en la empresa.

Los días de pago de las gratificaciones de verano y navidad estarán comprendidos entre los días 15 y 20 del mes correspondiente.

- c) **Pluses salariales y extrasalariales:** se establecen los siguientes pluses salariales y extrasalariales en las cuantías indicadas en el Anexo I del presente Convenio:

1. **Plus turnicidad.** Esta remuneración compensa el hecho de trabajar a turnos.

La cantidad recogida en el ANEXO I de las Tablas Salariales es la remuneración para cada uno de los turnos que se vienen realizando en la actualidad (dos turnos de 12 horas). Si en algún momento la turnicidad variara, (ej. vuelta a 3 turnos de 8 horas), las partes se comprometen a renegociar la cantidad que, por este concepto, para adecuarla a dicha circunstancia.

2. **Plus tóxico-penoso-peligroso:** se establece el presente plus para aquellos trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas. Su abono será mensual, de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio.
3. **Plus transporte:** compensa el desplazamiento de los trabajadores hasta el centro de trabajo, aun teniendo en cuenta que su contratación inicial se realiza con conocimiento expreso de dicho centro de trabajo. Su cuantía se refleja en el Anexo 1.
4. **Plus reten localizador:** de conformidad con lo establecido en tabla del Anexo 1, se abonarán en función de las jornadas efectivas de retén previstas en los cuadrantes.
5. Para los años de vigencia del Convenio, el valor del Plus Retén será de 20 euros (retén de 12 horas), no sufriendo por tanto revisión salarial.

Nocturnidad: El salario con la estructura e importes del presente convenio colectivo se han establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza, en cumplimiento de lo establecido en el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, mientras la secuencia de rotación y distribución de jornadas sea la actual en dos turnos diarios de 12 horas (24 horas), según acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores en julio de 2013, el trabajador percibirá una retribución específica, según importe establecido en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio, por cada hora efectivamente trabajada en periodo nocturno.

6. **Plus compensación y absorción.** Se unifica este concepto con el salario base pasando a formar parte del mismo y en consecuencia desapareciendo de las tablas salariales.

En ningún caso esta unificación podrá suponer incremento del coste salarial total señalado por categoría. En el supuesto que por dicha unificación se incrementará el coste, se tendrá por no realizada, sin efecto alguno.

7. **Plus llamada por disponibilidad para el personal que no este de reten.** En caso de ser llamado cualquier trabajador que no esté de retén para prestar sus servicios en un turno de trabajo, devengará un plus llamada por disponibilidad cuantificado en 25 euros brutos.
8. **Plus absentismo.** Si en el transcurso del año natural el absentismo laboral no superara el 1,5% se hará efectiva una paga única en el primer mes del año siguiente, consistente en el 0.5% de la retribución anual del trabajador. A efectos de la valoración del absentismo no se computarán como faltas de asistencias las ausencias debidas a:



- a) Huelga legal, por el tiempo de duración de la misma.
- b) El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- c) Maternidad
- d) Riesgo durante el embarazo.
- e) Enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
- f) Paternidad
- g) Vacaciones.
- h) Enfermedad o accidente, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de seis meses consecutivos.
- i) Incapacidades temporales derivadas de contingencias comunes de duración superior a un mes cuya fecha de inicio sea anterior a julio de dos mil ocho.
- j) Las derivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.

ARTÍCULO 23.- BONO DE RETENCIÓN.

Se pacta un complemento salarial denominado bono de retención, siendo abonado en el año siguiente al de su devengo.

El importe del complemento se fija en 260 euros anuales. Este complemento lo percibirá todo trabajador que lleve más de un año de prestación de trabajos efectivos para la empresa y que se encuentren de alta en la misma a 31 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 24.- PAGA POR CALIDAD DEL SERVICIO.

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

CAPÍTULO V. DISPOSICIONES VARIAS.

ARTÍCULO 25.- SEGURO DE ACCIDENTES.

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

* Incapacidad total, Incapacidad Permanente absoluta o gran invalidez derivados de accidentes laborales y no laborales: 18.000 euros.

* Fallecimiento por accidente, sea o no laboral: 30.000 euros.

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

ARTÍCULO 26.- RENOVACIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

La empresa se hará cargo de los gastos de tasas oficiales y reconocimiento médico obligatorio, de la renovación del carnet de conducir necesario para el servicio (C+BTP), de todos los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa.

ARTÍCULO 27.- VESTUARIO.

La empresa se obliga a facilitar a todos los trabajadores las siguientes prendas de trabajo:

- Cada 7 años un mono de intervención conjunto de Parque DAILY EPI CAT. II.



- Anualmente un equipo de trabajo compuesto por dos pantalones F 300, una chaqueta F 300, dos polos, dos camisetas, un cinturón de alta resistencia, unas botas -que serían repuestas en caso de desgaste acreditado- y un jersey
- Cada tres años, un anorak.

No obstante, se faculta a la Comisión Paritaria para acordar la sustitución de las prendas acordadas por otras que cumplan similares condiciones técnicas y funcionalidades, cuyos acuerdos en esta materia se entenderán contenido del presente convenio.

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

Si por acusas ajenas a la empresa, no se pudiera entregar el vestuario anteriormente citado, previa comunicación a la representación de los trabajadores y en un plazo no superior a 1 mes, se instará a la comisión paritaria para la resolución de dicha situación.

ARTÍCULO 28.- NÓMINAS Y FINIQUITOS.

Las nóminas mensuales entregadas por la empresa a todos los trabajadores contratados especificarán con toda claridad los conceptos que figuran en la misma, con el fin de que puedan ser interpretadas por todo el personal.

La empresa se compromete a entregar a los trabajadores que cesen el correspondiente recibo de finiquito que deberá contener en forma detallada los distintos conceptos salariales y extrasalariales, bien entendido que el finiquito sólo se extiende a los conceptos detallados en él.

ARTÍCULO 29.- COMPLEMENTO PRESTACIONES POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL Y POR CONTINGENCIAS COMUNES.

En los supuestos de incapacidad temporal, con efecto a partir del día 27 de mayo de 2014, la empresa procederá como sigue:

- ♦ Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la empresa complementará el 100% de las prestaciones.
- ♦ Contingencias comunes, la empresa complementará el 100% de las prestaciones siempre y cuando el índice de absentismo del año, en el centro de trabajo sea inferior al 3,5%. Para el cómputo del índice de absentismo anteriormente establecido, además de lo previsto en el artículo 52 d) segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán las Incapacidades Temporales originadas por hospitalización o intervención quirúrgica.

ARTÍCULO 30.- PAREJAS DE HECHO.

Todo lo regulado en este convenio, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna certificación del registro correspondiente.

ARTÍCULO 31.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y de la empresa, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de mediación y arbitraje del Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), regulados en el Acuerdo Interprofesional entre Empresarios y Sindicatos (BOJA núm. 26 de 9.2.2015) o acuerdo que pueda sustituirlo, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Organismo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

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



ARTÍCULO 32.- PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN.

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con el ARTÍCULO 85.3 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, sobre contenidos mínimos obligatorios en los convenios colectivos, se establecen los procedimientos recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional entre Empresarios y Sindicatos de Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) (BOJA núm. 26 de 9.2.2015) o acuerdo que pueda sustituirlo.

ARTÍCULO 33.- PAZ SOCIAL.

Las partes se comprometen a mantener la paz social y estabilidad en el centro de trabajo de la empresa en Huelva, durante el término del presente convenio.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES.**ARTÍCULO 34- REPRESENTACIÓN SINDICAL.**

La empresa considerará a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre sus trabajadores y empresarios.

Los derechos y obligaciones de la representación sindical serán los que preceptivamente se regulan en la Ley Orgánica de Libertad Sindical así como en el resto de normativa de aplicación.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**ARTÍCULO 35. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.****A. Son faltas leves:**

1. Faltar un día de trabajo, sin causa justificada.
2. El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas de carácter leve.
3. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
4. El abandono del puesto de trabajo o servicio aún por breve tiempo, sin permiso.
5. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de herramientas, útiles y material de trabajo.
6. La inobservancia en las normas y las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
8. La falta de aseo personal, así como en los útiles y dependencias de la Empresa.
9. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos para Hacienda o Seguridad Social.

B. Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro de un mes.
2. El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.
3. La falta de dos días al trabajo en un mes, sin causa justificada.
4. El entorpecimiento, omisión maliciosa o falsedad en los datos de hacienda o Seguridad Social.
5. El incumplimiento de las normas generales de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Será falta muy grave cuando repercuta en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
6. La desobediencia a los mandos en el trabajo.
7. La voluntaria disminución en el trabajo.
8. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
9. Las injurias.



10. La suplantación, activa o pasiva, de personalidad.
11. El consumo de bebidas alcohólicas estando de servicio (Jornada efectiva más disponibilidad) y el negarse injustificadamente a las pertinentes comprobaciones médicas y técnicas.

C. Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro de un mes, si ha sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de seis días en cuatro meses, sin causa justificada.
3. Más de doce faltas de puntualidad en seis meses o de veinticinco en un año.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo en el trabajo.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar daños o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas,
6. máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de Empresa.
7. La indisciplina o desobediencia a las normas de trabajo de la Empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.
8. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación o prolongación maliciosa de enfermedades en su duración.
9. El embriagarse o consumir drogas tóxicas, estupefacientes y sustancias psicotrópicas de forma que repercuta o pueda repercutir en el servicio y el negarse injustificadamente a las comprobaciones médicas y técnicas ordenadas por la empresa.
10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
11. Las del Art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
12. Revelar secretos o datos de obligada reserva; el falsificar o tergiversar documentos y ofender en materia grave y públicamente a la Empresa, sus directivos o compañeros de trabajo.
13. La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de Retén o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto.

D. Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. VESTUARIO 2017.

Las partes están de acuerdo que, excepcionalmente para el ejercicio 2016, el cumplimiento de la obligación de la empresa de dotar a los trabajadores de las prendas de trabajo, establecidas en el art. 27 del presente convenio, se satisface con la entrega de las siguientes prendas:

DESCRIPCIÓN	REF.	MARCA	MODELO
PANTALON	2192	SIEL	GUADALAJARA
CHAQUETA	2702	SIEL	GUADALAJARA
POLO M/L	4263	SIEL	NANSA
CAMISETA M/C	4128	SIEL	PREMIUM SERVER
JERSEY	2144	SIEL	JERPI
GUANTES SEGURIDAD	40046674	TEGERA	430
GAFA SEGURIDAD	40013480	BOLLE	CONTMESP
ZAPATO SEGURIDAD	6395	COFRA	GUERIN
Cinturón de alta resistencia			



ANEXO I: TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2015		
	Jefe turno C.I.	Oficial 1ª C.I.
Conceptos salariales	€ / mes	
Salario base	933,03 €	883,47 €
Plus tóxico-penoso-peligroso	127,13 €	127,13 €
Plus de jefe de turno	95,34 €	
	€ / jornada	
Plus de retén (12 horas)	20,00 €	20,00 €
Conceptos extrasalariales	€ / mes	
Plus de transporte	127,13 €	127,13 €
Pagas extraordinarias	€ / paga	
Paga de verano	954,10 €	954,10 €
Paga de Navidad	954,10 €	954,10 €
Horas extraordinarias	€ / hora	
Hora extra normal	11,94 €	10,97 €
Hora extra festiva	14,28 €	13,33 €
Hora extra prácticas y simulacros	18,00 €	18,00 €
Kilometraje	0,26 €	0,26 €

TABLA SALARIAL 2016		
	Jefe turno C.I.	Oficial 1ª C.I.
Conceptos salariales	€ / mes	
Salario base	933,03 €	883,47 €
Plus tóxico-penoso-peligroso	127,13 €	127,13 €
Plus de jefe de turno	95,34 €	
	€ / jornada	
Plus de retén (12 horas)	20,00 €	20,00 €
Conceptos extrasalariales	€ / mes	
Plus de transporte	127,13 €	127,13 €
Pagas extraordinarias	€ / paga	
Paga de verano	954,10 €	954,10 €
Paga de Navidad	954,10 €	954,10 €
Horas extraordinarias	€ / hora	
Hora extra normal	11,94 €	10,97 €
Hora extra festiva	14,28 €	13,33 €
Hora extra prácticas y simulacros	18,00 €	18,00 €
Kilometraje	0,26 €	0,26 €



TABLA SALARIAL 2017		
	Jefe turno C.I.	Oficial 1ª C.I.
Conceptos salariales	€ / mes	
Salario base	933,03 €	883,47 €
Plus tóxico-penoso-peligroso	127,13 €	127,13 €
Plus de jefe de turno	95,34 €	
	€ / jornada	
Plus de retén (12 horas)	20,00 €	20,00 €
Conceptos extrasalariales	€ / mes	
Plus de transporte	127,13 €	127,13 €
Pagas extraordinarias	€ / paga	
Paga de verano	954,10 €	954,10 €
Paga de Navidad	954,10 €	954,10 €
Horas extraordinarias	€ / hora	
Hora extra normal	11,94 €	10,97 €
Hora extra festiva	14,28 €	13,33 €
Hora extra prácticas y simulacros	18,00 €	18,00 €
Hora nocturna	1,02 €	1,02 €
Kilometraje	0,26 €	0,26 €

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
SECRETARÍA DE GOBIERNO**

EDICTO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 12/09/2017, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE ARACENA

D./D^a. MARÍA JESÚS LÓPEZ QUILES Juez de Paz Titular de ZUFRE (HUELVA)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada a 21 de Septiembre del 2017.

LA SECRETARIO COORDINADOR. Laura Tapias.

