



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 4 de diciembre de 2018 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de la UTE Proinsa-Eulen, S.A. (Eulen, S.A. y Compañía Internacional de Protección, Ingeniería y Tecnología, S.A.) para sus trabajadores de la Central Nuclear de Santa María de Garoña (Burgos). (C.C. 09100271012018).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa UTE Proinsa-Eulen, S.A., suscrito el día 23 de octubre de 2018 entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la mercantil, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.* – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 4 de diciembre de 2018.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Andrés Padilla García

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA UTE PROINSA-EULEN Y SUS TRABAJADORES  
DE LA CENTRAL NUCLEAR DE SANTA MARÍA DE GAROÑA (BURGOS)

CAPÍTULO I. – OBJETO Y ÁMBITO

*Artículo 1.º – Objeto:* El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo y relaciones laborales entre la empresa UTE Proinsa-Eulen, formada por Eulen, S.A. y Compañía Internacional de Protección, Ingeniería y Tecnología, S.A. (en adelante UTE Proinsa-Eulen) y sus trabajadores de la Central Nuclear de Santa María de Garoña (Burgos).

*Artículo 2.º – Ámbito personal y territorial:* Las normas del presente Convenio regirán para todo el personal de la UTE Proinsa-Eulen que desempeña su trabajo en las instalaciones de la Central Nuclear de Santa María de Garoña. Están excluidos del presente Convenio a efectos retributivos el personal a que se refiere el artículo 14.º punto 1 bajo el título de mandos.

*Artículo 3.º – Ámbito temporal:* Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019, ambos inclusive. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24, segundo párrafo.

La denuncia del presente Convenio será automática a la finalización del mismo.

A la finalización de su vigencia, el presente Convenio quedará prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

*Artículo 4.º – Comisión Paritaria y solución extrajudicial de conflictos:* Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos representantes de cada parte.

Sus funciones serán la interpretación del Convenio, celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio y las funciones previstas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquiera de las partes podrá convocar a la otra con una antelación mínima de 15 días. En la comunicación de convocatoria se incluirá un escrito donde se planteen de forma clara y precisa la cuestión o cuestiones objeto de interpretación.

Las partes firmantes se adhieren al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

**Principio de 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 CE y 17.1 del ET, 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 del presente Convenio.

Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador», «trabajadores», «jefe», «monitor» o «técnico» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendidas en el ámbito funcional del mismo.



*Artículo 5.º – Paz social:* Las partes se comprometen a mantener la paz social y estabilidad en el centro de trabajo de la UTE en la CN Garoña y a no promover acciones de conflicto por motivo de las materias contenidas en el presente Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo.

#### CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

*Artículo 6.º – Principios generales:* La organización práctica del trabajo con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa o de la persona (o personas) que está designe.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección, los representantes de los trabajadores tendrán las facultades definidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. Esta organización se llevará a cabo siguiendo los siguientes principios:

- Buscar la mejora de productividad.
- Racionalizar el trabajo.
- Determinación de un sistema justo y equitativo de retribución.
- Poder disciplinario.
- La vigilancia de la seguridad y salud de los trabajadores.

Se deberá respetar la integridad, intimidad y consideración debida a la dignidad humana y profesional de los trabajadores, evitando medidas empresariales discriminatorias.

*Artículo 7.º – Normas:* La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- La determinación y exigencia de una actividad y rendimiento a cada trabajador.
- Adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes de la empresa y sus clientes.
- La realización de las modificaciones en los métodos y planificación del trabajo razonablemente exigibles para el correcto desarrollo de la actividad.

Las normas de organización del trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio se mantendrán en tanto no exista resolución de los conflictos planteados por parte de la autoridad competente.

*Artículo 8.º – Trabajos de superior e inferior grupo profesional:*

Trabajos de superior grupo profesional: Cuando por necesidades de la empresa a un trabajador se le encomiende durante más de cinco días, de forma continuada, funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que tiene asignado, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre ambos desde el primer día en que empezó a realizar esas funciones.

Tendrán preferencia para ocupar puestos de superior grupo profesional por promoción interna quienes hayan realizado funciones relativas al puesto.



Trabajos de inferior grupo profesional: El trabajador solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional.

### CAPÍTULO III. – CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### SECCIÓN PRIMERA. – CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA.

*Artículo 9.º – Contratos de trabajo:* En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, eventual por circunstancias de la producción, por obra o servicio determinado o de interinidad. Su formalización se ajustará a la legislación vigente en todo momento.

*Artículo 10.º – Contrato indefinido:* Se regulará de conformidad con la legislación vigente.

*Artículo 11.º – Contrato eventual por circunstancias de la producción:* Será personal eventual el contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de este contrato no sea superior a ocho meses en un periodo de 12 meses.

*Artículo 12.º – Contrato para obra o servicio:* Será personal contratado por obra o servicio aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, lo que deberá figurar expresamente, así como la duración de la misma si fuese conocida.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente a los contratos de trabajo adscritos al servicio.
- En este caso se elegirá primero a los de menor antigüedad, y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares.

*Artículo 13.º – Contrato de interinidad:* Se utilizará en aquellas situaciones en que por ausencias de los trabajadores de la plantilla, por cualquier causa, el servicio a prestar requiera su sustitución.

#### SECCIÓN SEGUNDA. – CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN.

*Artículo 14.º – Clasificación general:*

1. Mandos:

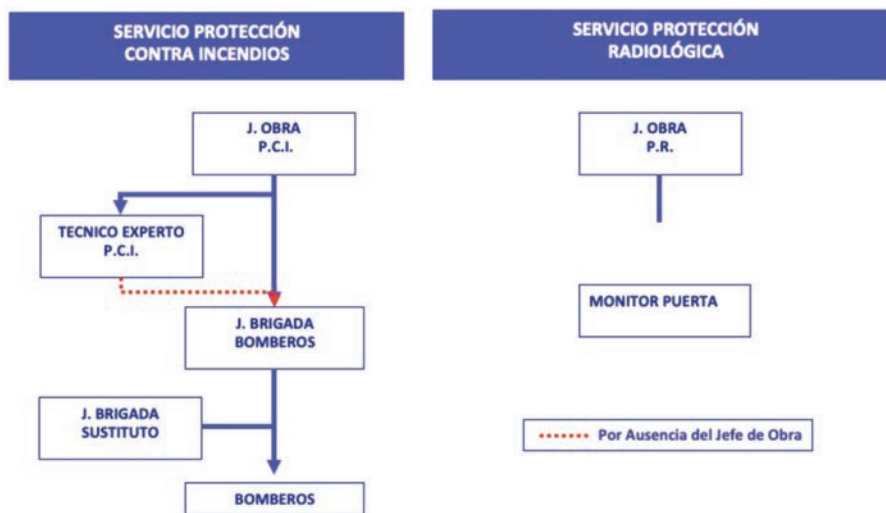
- a) Jefe de Obra de Protección Radiológica (P.R.).
- b) Jefe de Obra de Protección Contra Incendios (P.C.I.).
- c) Técnico experto en P.C.I.



- 2. Personal operativo:
  - a) Monitor Puerta (P.R.).
  - b) Jefe de Brigada P.C.I.
  - c) Jefe de Brigada sustituto.
  - d) Bombero profesional
  - e) Oficial de 2.ª.
  - f) Auxiliar de P.C.I.

Artículo 15.º – Organigrama de la UTE.

ORGANIGRAMA DE LA UTE PROINSA-EULEN EN LA CN STA. MARÍA DE GAROÑA



Organigrama servicio de protección radiológica:

Monitor Puerta (P.R.): Depende directamente del Jefe de Obra de P.R.

Organigrama del servicio de protección contra incendios:

Técnico Experto en P.C.I.: Depende directamente del Jefe de Obra de P.C.I.

Jefe de Brigada P.C.I.: Depende del Jefe de Obra de P.C.I. y en ausencia de este del Técnico Experto en P.C.I.

Jefe de Brigada sustituto: Depende del Jefe de Brigada P.C.I.

Bombero profesional: Depende del Jefe de Brigada P.C.I. El acceso al nivel de bombero profesional se produce de modo automático, y siempre que se cumpla con la formación requerida. Dicha formación se impartirá en el plazo máximo de un año desde la incorporación del trabajador a la UTE.

Oficial de segunda: Depende del Jefe de Brigada P.C.I. Será el Grupo profesional de aplicación al personal de nuevo ingreso dentro de la empresa.

Auxiliar de P.C.I.: Depende del Jefe de Brigada P.C.I. del resto de Grupos profesionales que éste designe.



*Artículo 16.º – Funciones:*

Técnico Experto de P.C.I.: Organizar y controlar las actividades diarias propias del servicio de P.C.I.

Monitor Puerta (P.R.): Funciones de monitor a turno o a jornada partida de protección radiológica y de bombero, en caso de emergencia, en cumplimiento de las normativas aplicables de Nuclenor en materia de P.R. y contra incendios. Conocimiento y capacidad de ejecución de las actividades del PVRE y eventualmente del PEI.

Jefe de Brigada P.C.I.: Funciones de jefe de brigada contra incendios en cumplimiento de las normativas aplicables de Nuclenor en materia de P.C.I. Conocimiento y capacidad de ejecución de las actividades del PVRE y eventualmente del PEI.

Jefe de Brigada Sustituto: Funciones en cumplimiento de las normativas aplicables de Nuclenor en materia de P.C.I., rescate y salvamento. Conocimiento y capacidad de ejecución de las actividades de PVRE y eventualmente del PEI. Ejecución de las actividades propias del servicio de P.C.I. y tutelar el trabajo de los Oficiales de 2.ª. En ausencia o por delegación del Jefe de Brigada de P.C.I. desarrollará las funciones de este, detalladas en el punto anterior.

Bombero profesional: Funciones en cumplimiento de las normativas aplicables del Nuclenor en materia de P.C.I., rescate y salvamento. Conocimiento y capacidad de ejecución de las actividades del PVRE y eventualmente del PEI. Ejecución de las actividades propias del servicio de P.C.I. y tutelar el trabajo de los Oficiales de 2.ª.

Oficial de 2.ª: Funciones en cumplimiento de las normativas aplicables de Nuclenor en materia de P.C.I., rescate y salvamento. Conocimiento y capacidad de ejecución de las actividades del PVRE y eventualmente del PEI. Ejecución de las actividades propias del servicio del P.C.I. bajo la supervisión de los bomberos profesionales.

Auxiliar de Bombero: Funciones en cumplimiento de las normativas aplicables de Nuclenor en materia de P.C.I. para las que esté cualificado.

CAPÍTULO IV. – INGRESO Y FORMACIÓN

*Artículo 17.º – Contratos:* Los contratos laborales que celebre la empresa deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo y en especial la mención expresa del servicio para el que se contrata y la duración del contrato en los supuestos que corresponda.

*Artículo 18.º – Periodo de prueba:* Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna. La duración de este periodo será de tres meses para los mandos intermedios y de dos meses para el resto del personal.

*Artículo 19.º – Reconocimiento médico:* El personal de la empresa queda obligado a someterse a la iniciación de la prestación de servicios a examen médico. Este reconocimiento se realizará en los plazos establecidos para la actividad en los protocolos y procedimientos médicos que resulten aplicables.



Cuando el trabajador deba someterse al preceptivo reconocimiento médico periódico fuera de su jornada de trabajo, utilizando o no su vehículo para desplazarse por ese motivo, será compensado con el pago de la cantidad equivalente a cuatro horas extras. Igualmente, los kilómetros realizados con el vehículo propio serán pagados según establece el artículo 45, letra a) de este Convenio.

La negativa a realizar dicho reconocimiento será considerada como falta muy grave y causa justificada de sanción.

*Artículo 20.º – Formación:* La empresa impartirá cursos de formación a su personal, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, con objeto de poder desarrollar las funciones encomendadas y mejorar la formación profesional de los mismos y quedando documentada la realización y superación de los citados cursos tendrá carácter obligatorio.

Para el establecimiento de las fechas y condiciones de la formación de reciclaje se celebrará en el mes de enero, y con carácter anual, una reunión entre representantes de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

#### CAPÍTULO V. – LUGAR DE TRABAJO Y TRASLADOS

*Artículo 21.º – Lugar de trabajo:* El lugar de trabajo serán las instalaciones de la Central Nuclear de Santa María de Garoña en la provincia de Burgos.

*Artículo 22.º – Desplazamientos:* Los desplazamientos fuera del lugar de trabajo que exijan o impliquen cambio temporal de residencia podrán estar determinados por las siguientes causas:

- Petición del trabajador: Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa.
- Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio.

#### CAPÍTULO VI. – CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

*Artículo 23.º – Causas de extinción:* El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las siguientes causas:

- Cese por voluntad del trabajador: El personal deberá preavisar su baja con una antelación mínima de 15 días naturales. La falta de cumplimiento de preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a la diferencia de los días no preavisados. Este preaviso deberá ejercitarse por escrito y con acuse de recibo.
- Cese por voluntad del empresario: Salvo cuando su causa sea disciplinaria, se preavisará al trabajador con 15 días de antelación.

Las liquidaciones que pudieren corresponder al trabajador cesante se pondrán a su disposición dentro de los 7 días siguientes a la fecha de la baja.

#### CAPÍTULO VII. – JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

*Artículo 24.º – Jornada de trabajo:* La jornada de trabajo será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, debiéndose tener en cuenta lo que más adelante se especifica respecto de los días de asuntos propios. La empresa acordará con la representación legal de los



trabajadores para cada año natural, en el mes de noviembre anterior, un calendario laboral donde estarán reflejados, al igual que los descansos y turnos, los días susceptibles de ser vacaciones. El personal que realice trabajo a turno cerrado realizará un calendario en base 5 como mínimo.

En el segundo año de vigencia, los trabajadores dispondrán de un día de asuntos propios. Desde el 1 de enero de 2020 los trabajadores dispondrán de dos días de asuntos propios al año.

Los días de asuntos propios equivalen cada uno de ellos a una reducción de una jornada anual de trabajo efectivo.

No podrán disfrutarse en el mismo día, más de 1 día de permiso por asuntos propios cada uno de los colectivos (1 por PR y otro por PCI). Los días de asuntos propios deberán solicitarse por el trabajador interesado a la empresa con al menos 7 días de antelación a la fecha de su disfrute, y la empresa deberá concederlo en todo caso y siempre que se respeten los límites establecidos. En caso de superación de dichos límites, se realizará un sorteo para determinar qué trabajador disfruta del día de asuntos propios. Tampoco se podrá disfrutar de días de asuntos propios los días, 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero o festivos nacionales.

Los días de asuntos propios deberán disfrutarse dentro de cada año natural.

*Artículo 25.º – Horas extraordinarias:* Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el cuadrante mensual de trabajo.

La empresa podrá en cada momento optar entre retribuir las horas a 1,50 el precio de la hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes a 1,50 horas ordinarias de descanso retribuido por cada hora extraordinaria realizada. Como excepción a lo anterior, se concede al trabajador prioridad para que opte por la compensación en tiempo de descanso siempre que preavise a la empresa con al menos 30 días de antelación, no pudiendo elegir para dicho descanso los días, 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero o festivos nacionales.

*Protección radiológica:* Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en cómputo anual. A efectos de contabilización de la jornada anual las horas que realice el trabajador a partir de la octava cuando realice jornada extendida se computarán al coeficiente 1,5.

*Artículo 26.º – Prolongaciones y adelantos de jornada:* Cuando por necesidades del servicio se precise la modificación de los horarios y/o turnos establecidos en los cuadrantes de servicio, y siempre que se trate de situaciones imprevistas en las que no se pueda observar el plazo establecido para la distribución irregular de la jornada, la empresa podrá hacerlo siempre que, por ello, el trabajador perciba una compensación por el trastorno que le pudiera ocasionar consistente en:

– Si se trata de prolongación o adelanto de jornada, se compensarán las horas adicionales realizadas como horas extraordinarias, según establece el artículo 25 de este Convenio.

– En aquellos casos en los que hubiese imposibilidad de cubrir las necesidades del servicio conforme a lo establecido en el apartado anterior y el trabajador fuese requerido





en su tiempo de descanso semanal (no vacaciones) será compensado en igual forma que en el supuesto anterior.

– En el caso de situaciones imprevistas, adicionalmente la empresa compensará al trabajador con 130 euros en caso de prolongación y 70 euros en caso de adelanto de jornada. Estas cantidades se perciben una sola vez, por el primer turno de cambio.

La empresa adopta el compromiso de dotar a la plantilla de dos puestos más de trabajo con el fin de evitar este tipo de situaciones de falta de personal.

*Artículo 27.º – Vacaciones:* Los trabajadores, por cada año de servicio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.

Para las personas que no hayan cumplido el año de servicio la duración de éstas será proporcional al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

Las vacaciones se repartirán y se acomodarán a los cuadrantes de trabajo.

*Artículo 28.º – Retén:* Se entiende por retén la situación de disponibilidad del trabajador para acudir al trabajo a requerimiento de la empresa a cualquier hora fuera de su horario normal. Mientras permanezca en situación de retén el trabajador deberá estar localizado en todo momento.

A tal efecto se establecerá un calendario de retenes, calendario en el que figurarán los trabajadores que semanalmente y por turno tengan que encontrarse de retén, distribuidos por grupos profesionales. Éste y salvo pacto en contrario, guardará correspondencia con las ocho horas anteriores a la entrada en el turno de trabajo.

El retén estará compuesto de 5 personas (1 Monitor Puerta (P.R.), 1 Jefe de Brigada PCI y 3 Bomberos) que deberán incorporarse no más tarde de una hora después de ser reclamada su presencia en la Central.

La activación del retén será realizada por el Jefe de Brigada PCI del servicio cuando se active el PEI y se produzca un incendio que requiera un refuerzo de personal.

La cuantía económica por disponibilidad como retén será de 1,30 euros brutos/hora durante el año 2018 y 1,32 euros brutos/hora en el año 2019, abonándose además, cuando se produzca la activación de dicho retén, una cantidad por importe equivalente a los kilómetros realizados por el trabajador entre su domicilio y el lugar de trabajo, según la cuantía establecida en el artículo 45, letra a) del presente Convenio. Las horas que el trabajador permanezca en la central por dicho motivo y que estén fuera de su jornada ordinaria se compensarán como establece el artículo 25 de este Convenio.

*Artículo 29.º – Descanso semanal:* Los trabajadores tendrán derecho al descanso semanal fijado reglamentariamente, permitiéndose, en todo caso, su acumulación en periodos de hasta 14 días.

#### CAPÍTULO VIII. – PERMISOS Y LICENCIAS

*Artículo 30.º – Licencias:* Los trabajadores regidos por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican:



a) Matrimonio del trabajador, 16 días naturales. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y las vacaciones anuales, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

b) Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta cuatro, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia, en casos de alumbramiento de esposa, adopción, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días siguientes al hecho causante.

c) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Por el tiempo necesario para acudir a consultas médicas de especialistas de la Seguridad Social y 15 horas al año para acudir a consulta del médico de cabecera para acompañar a familiares dependientes del solicitante y hasta segundo grado de consanguinidad a médicos del Sistema Nacional de Salud y siempre que se trate de menores de 16 años o de personas con discapacidad en grado del 50% en adelante. En ambos supuestos, deberá justificarse convenientemente el uso de este derecho.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales de la formación profesional reglada, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

g) Un día natural por matrimonio, bautizo o comunión de familiares de primer grado.

h) Desde el día 1 de enero de 2019 un día de asuntos propios y desde el día 1 de enero de 2020 dos días de asuntos propios. A efectos de su disfrute se deberá tener en cuenta lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio.

#### CAPÍTULO IX. – SEGURIDAD Y SALUD

*Artículo 31.º – Seguridad y salud:* Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal y real con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarca en el ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de ésta.

La empresa facilitará a los trabajadores cada año la ropa de trabajo necesaria y adecuada a las necesidades del servicio; constará de: Camisa de verano, de invierno, pantalón y un par de zapatos o botas según los casos. En caso de servicios exteriores, se facilitará además prenda de abrigo y agua adecuada.

#### CAPÍTULO X. – PRESTACIONES SOCIALES

*Artículo 32.º – Compensaciones en caso de IT:*

a) IT en caso de accidente laboral: La empresa complementará lo que proceda y desde el primer día de la baja, hasta alcanzar el 100% del salario del trabajador afectado.



b) IT en caso de enfermedad común o accidente no laboral: La empresa complementará desde el día 15 de la baja y hasta el día 60 de la misma lo que proceda hasta alcanzar el 100% del salario mensual correspondiente al trabajador afectado; también se complementará hasta el 100% de dicho salario mensual, a partir del séptimo día y con igual límite, en caso de hospitalización del trabajador igual o superior a 48 horas.

Los beneficios precedentes se disfrutarán, como máximo, en dos procesos de IT por año.

#### CAPÍTULO XI. – DERECHOS SINDICALES

*Artículo 33.º – Derechos sindicales:* Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida podrá ser computada anualmente con la autorización de la empresa.

#### CAPÍTULO XII. – FALTAS Y SANCIONES

*Artículo 34.º – Faltas del personal:* Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

*Artículo 35.º – Son faltas leves:*

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.

2. Abandonar durante la jornada laboral por breve tiempo el puesto de trabajo o el servicio sin causa justificada. Si se causara, como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación del equipamiento, de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.

7. Acudir a realizar el servicio sin el uniforme completo de la empresa.

8. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.



9. No comunicar a la empresa cambios de domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

11. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador.

*Artículo 36.º – Son faltas graves:*

1. Tres faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causara grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. Acudir a realizar el servicio sin el uniforme completo de la empresa más de tres veces en el periodo de dos meses.

9. El hacer desaparecer uniformes y anagramas, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

*Artículo 37.º – Son faltas muy graves:*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.



4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada en el puesto de trabajo.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realice su actividad y a los empleados de estas si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo, sin motivo justificado, una vez tomada posesión del mismo y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad siempre que sea demostrado fehacientemente.

17. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

18. Exigir o pedir por sus servicios remuneración, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

19. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente para sí o para compañeros o suponga riesgo de averías para las instalaciones.

20. Negarse a realizar el reconocimiento médico obligatorio.



21. La indisciplina, negligencia o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique incumplimiento de obligaciones, quebranto de la disciplina o que de ella se derive perjuicio para la empresa, el servicio o compañeros de trabajo.

*Artículo 38.º – Sanciones.*

Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.

Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de treinta días a dos meses.
- b) Despido.

*Artículo 39.º – Prescripción:* La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo en el caso de la amonestación verbal, prescribirá en las faltas leves a los diez días laborables, en las graves a los veinte días laborables, y en las muy graves a los treinta días laborables, contados a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### CAPÍTULO XIII. – PÓLIZAS

*Artículo 40.º – Póliza de responsabilidad civil:* La empresa podrá suscribir una póliza de responsabilidad civil, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

#### CAPÍTULO XIV. – RETRIBUCIONES

*Artículo 41.º – Disposición general:* Las retribuciones del personal estarán constituidas por el salario base, los complementos del mismo y las pagas extraordinarias establecidos en este acuerdo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, entre los días 1 al 5 del mes siguiente al de devengo.

*Artículo 42.º – Pagas extraordinarias:* Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, equivalentes cada una de ellas a la suma del importe correspondiente a una mensualidad del salario base, plus Convenio y mejora voluntaria. Dichas pagas se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.



*Artículo 43.º – Plus de ambulancia:* Esta actividad estará compensada con 390 euros brutos anuales para aquellos trabajadores designados por la UTE Proinsa-Eulen para su realización y que hayan ejecutado dicha actividad durante todo el año natural. Aquellos trabajadores que no hayan ejecutado dicha actividad durante todo el año natural percibirán la parte proporcional de la prima que se corresponda con el periodo de efectiva prestación de servicios.

*Artículo 44.º – Complementos:* Tendrán carácter salarial, su denominación es conforme a la causa que los origina y su finalidad no es otra que la de compensar al trabajador/a por los gastos mensuales ocasionados por motivo de su trabajo. Estarán constituidos por los siguientes conceptos:

1. Plus transporte: Los trabajadores percibirán un plus mensual en concepto de ayuda al transporte por importe de 109,66 euros para el año 2018 y 111,30 euros para el año 2019.

2. Plus comida: Los trabajadores percibirán un plus mensual en concepto de ayuda a la comida por importe de 99,48 euros para el año 2018 y 100,97 euros para el año 2019.

3. Mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos, que obligatoriamente correrán por cuenta del trabajador/a, por limpieza y conservación del vestuario y demás prendas que componen su uniformidad, siendo su importe de 18,72 euros anuales para el año 2018 y 19 euros para el año 2019.

Los importes anteriores están referidos a un trabajador/a a jornada completa y, en todo caso, se percibirán proporcionalmente a la jornada contratada.

4. Complemento de dosímetros (TLD's): Esta actividad deriva en el cobro de 30 euros cada vez que se realice.

*Artículo 45.º – Gastos de viaje y desplazamiento:* Se abonarán a aquellos trabajadores que deban acudir para realizar un servicio fuera del lugar de trabajo habitual y en distinta localidad. Dentro de estos gastos se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) Kilometraje: Se abonará cuando el trabajador/a se desplace por motivos de trabajo, con vehículo propio, fuera del lugar de trabajo habitual. La retribución será de 0,27 euros por kilómetro recorrido durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

b) Alojamiento y manutención: Para manutención se le abonará al trabajador un importe máximo de 17,68 euros para el año 2018 y 17,95 euros para el año 2019, por comida o cena, debidamente justificado con la factura correspondiente; el alojamiento será por cuenta de la empresa.

c) Otros conceptos: Retribuyen por adelantado los gastos aproximados ocasionados al trabajador por la realización de un trabajo, por cuenta de la empresa y de modo temporal, fuera del municipio donde tenga fijada su residencia, tales como autopistas, estacionamientos controlados, transportes públicos y otros similares. Los mismos serán liquidados a la finalización del servicio y previas las justificaciones documentales oportunas.



*Artículo 46.º – Retribuciones brutas para los años 2018 y 2019 respectivamente (incluidos salario base, mejora voluntaria, plus Convenio, plus comida y plus transporte):*

GRUPO PROFESIONAL	RETRIBUCION BRUTA 2018	RETRIBUCION BRUTA 2019
Monitor Puerta (P.R.)	31.948,80 €	32.428,03 €
Jefe de brigada PCI	27.241,68 €	27.650,30 €
Jefe de Brigada sustituto	24.990,35 €	25.365,21 €
Bombero profesional	23.334,34 €	23.684,35 €
Oficial de segunda	18.847,89 €	19.130,60 €
Auxiliar de bombero	13.552,50 €	13.755,79 €

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Legislación supletoria: Para todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación la legislación laboral vigente que proceda, especialmente el Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los atrasos derivados del incremento salarial pactado en el presente Convenio se pagarán el último día del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.