



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 1 de diciembre de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo que regula las condiciones de trabajo entre la empresa Eulen, S.A. y sus trabajadores del servicio PCI y de Protección Radiológica de la Central Nuclear de Santa María de Garoña (Burgos). (C.C. 09100271012018).

Visto el texto del convenio que regula las condiciones de trabajo entre la empresa Eulen, S.A. y sus trabajadores del servicio PCI y de Protección Radiológica de la Central Nuclear de Santa María de Garoña (Burgos), suscrito de una parte por los representantes de los trabajadores pertenecientes al sindicato Bpas y de otra por la representación legal de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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), y 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, 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 acuerdo 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 1 de diciembre de 2023.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA EULEN, S.A. Y SUS TRABAJADORES
DEL SERVICIO PCI Y DE PROTECCIÓN RADIOLÓGICA DE LA CENTRAL
NUCLEAR DE SANTA MARÍA DE GAROÑA (BURGOS)

El presente convenio colectivo se concierda entre los representantes de los trabajadores pertenecientes al sindicato Bpas y los representantes de la empresa Eulen, S.A.

CAPÍTULO I. – OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1.º – Objeto.

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo y relaciones laborales entre la empresa Eulen, S.A. y sus trabajadores del servicio PCI y de Protección Radiológica 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 Eulen, S.A. que presta sus servicios en el servicio PCI y de Protección Radiológica 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 13.º punto 1 bajo el título de Mandos.

Artículo 3.º – Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2025 ambos inclusive.

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 CN de Santa María de 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 esta 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 acabo siguiendo los siguientes principios:

- Buscar la mejora de productividad.
- Racionalizar el trabajo.
- Determinación de un sistema justo 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 nivel individual como colectivo, que emanen 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 encomienden funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que tiene asignado, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existentes entre ambos desde el primer día en que empezó a realizar dichas 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 PROFESIONAL

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, por circunstancias de la producción, o por sustitución de persona trabajadora. 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 de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción. Dichos contratos podrán realizarse conforme a lo establecido en la legalidad vigente. Aquel previsto para el incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción y las oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere podrá tener una duración máxima de 6 meses en un período de 12 meses.

Artículo 12.º – Contrato de sustitución: dichos contratos podrán realizarse conforme a lo establecido en la legalidad vigente.

SECCIÓN SEGUNDA. – CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN.

Artículo 13.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.

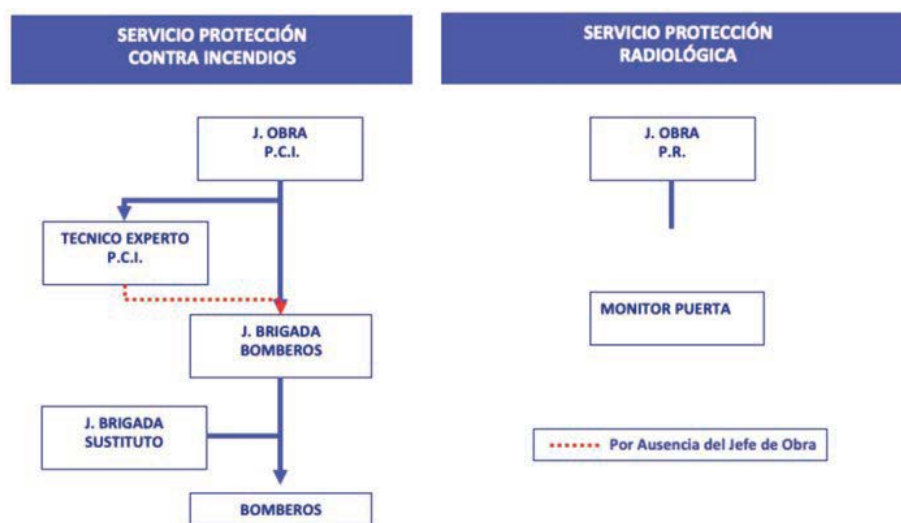


e) Oficial de 2.ª.

f) Auxiliar de P.C.I.

Artículo 14.º – Organigrama de la UTE.

**ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA EULEN S.A.
EN LA CN STA. MARÍA DE GAROÑA**



Organigrama servicio de protección radiológica:

Monitor puerta (P.R.): dependen directamente del jefe de obra de P.R.

Organigrama Servicio de protección contra incendios:

Técnico experto P.C.I.: depende directamente del jefe de obra de P.C.I.

Jefe de brigada P.C.I.: depende de jefe de obra de P.C.I. y en ausencia de este del técnico experto en P.C.I.

Jefe de brigada sustituto: dependen del jefe de brigada P.C.I.

Bombero profesional: dependen 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: dependen 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.: dependen del jefe de brigada P.C.I. del resto de grupos profesionales que éste designe.

Artículo 15.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 Enresa en materia de P.R. y conrainscendios. 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 conrainscendios en cumplimiento de las normativas aplicables de Enresa 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 Enresa 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 PCI desarrollará las funciones de este, detalladas en el punto anterior.

Bombero profesional: funciones en cumplimiento de las normativas aplicables de Enresa en materia de PCI, 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 PCI y tutelar el trabajo de los oficiales de 2.^a.

Oficial de 2.^a: funciones en cumplimiento de las normativas aplicables de Enresa en materia de PCI rescate y salvamento. Conocimiento y capacidad de ejecución de las actividades del PVRE Y eventualmente del PEI. Ejecuciones actividades propias del servicio del PCI bajo la supervisión de los oficiales de 1.^a o, en su defecto, de los bomberos profesionales.

Auxiliar de bombero: funciones en cumplimiento de las normativas aplicables de Enresa en materia de PCI para las que esté cualificado.

CAPÍTULO IV. – INGRESO Y FORMACIÓN

Artículo 16.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 de servicio para que se contrata y la duración del contrato en los supuestos que corresponda.

Artículo 17.º – Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período 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 18.º – Reconocimiento médico.

El personal de la empresa queda obligado a someterse, al inicio 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 cuatro horas extras. Igualmente, los kilómetros realizados con el vehículo propio serán pagados según establece el artículo 43 letra a) de este convenio.

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

Artículo 19.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 trabajadores 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 20.º – Lugar de trabajo.

El lugar de trabajo será las instalaciones de la Central Nuclear de Santa María de Garoña en la provincia de Burgos.

Artículo 21.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.

Cuando los trabajadores deban desplazarse por motivos formativos a campos de entrenamiento (Guadalajara, Vigo, u otros) se computará cada día de formación como 8 horas de trabajo efectivo computándose además como tiempo de trabajo el tiempo correspondiente al desplazamiento desde el punto de partida más alejado al lugar donde se imparta la formación.

CAPÍTULO VI. – CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 22.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 23.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.

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 por 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 que 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 24.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 extraordinarias al 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 25.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 con menos de 24 horas de antelación del comienzo de la jornada laboral, y siempre que se trate de situaciones imprevistas en las que no se pueda observar el plazo establecido con menos de 24 horas para la distribución irregular de la jornada, la empresa podrá hacerlo siempre que el trabajador perciba por ello 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 24 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.

– Se considerará prolongación de jornada en el caso de exceder el turno de trabajo en más de 30 minutos por situaciones imprevistas.

– 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.

Artículo 26.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 27.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. Este 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 dos horas 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 o se produzca un incendio que requiera un refuerzo de personal.



La cuantía económica por disponibilidad como retén será de 1,40 euros brutos hora durante el año 2023, de 1,43 euros brutos hora durante el año 2024 y de 1,47 euros brutos hora durante el año 2025, 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 43, 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 24 de este convenio.

Artículo 28.º – Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho al descanso semanal fijado reglamentariamente, permitiéndose en todo caso, su acumulación en períodos de hasta 14 días.

CAPÍTULO VIII. – PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 29.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) Cinco días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella. Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta cuatro, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia, por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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 curso 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.



CAPÍTULO IX. – SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 30.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 facilitarán, además prenda de abrigo y agua adecuada.

CAPÍTULO X. – PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 31.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 32.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 33.º – Régimen disciplinario/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 34.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 de 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/a.

Artículo 35.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 período 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 período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resueltas 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 afecta 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 período 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 36.º – Son faltas muy graves.

1. – La reincidencia en comisión de falta grave en el período 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 período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. – Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período 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 laboral transitoria, 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 realizará 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 tomado 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 en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las 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 37.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 38.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 39.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 40.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 41.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 42.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 118,08 euros para el año 2023, 120,44 euros para el año 2024 y de 123,45 euros para el año 2025.

2. – Plus comida: los trabajadores percibirán un plus mensual en concepto de ayuda a la comida por importe de 107,12 euros para el año 2023 y 109,26 euros para el año 2024 y de 111,99 euros para el año 2025.

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 20,15 euros anuales para el año 2023, 20,55 euros para el año 2024 y de 21,06 euros para el año 2025.

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.



5. – Plus de nochevieja y nochebuena. Los trabajadores que presten servicio en el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre, percibirán un plus de 50 euros.

Artículo 43.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 lugar de trabajo habitual. La retribución será de 0,287 euros en 2023, 0,292 euros en 2024 y 0,30 euros en 2025 por kilómetro recorrido durante el período de vigencia del presente convenio.

b) Alojamiento y manutención: para manutención se le abonará al trabajador un importe máximo de 19,03 euros para el año 2023, 19,41 euros para el año 2024 y 19,90 euros para el año 2025, 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 44.º – Retribuciones brutas para los años 2023, 2024 y 2025 respectivamente (incluidos salario base, mejora voluntaria, plus convenio, plus comida y plus transporte).

GRUPO PROFESIONAL	RETRIBUCIÓN BRUTA 2023	RETRIBUCIÓN BRUTA 2024	RETRIBUCIÓN BRUTA 2025
Monitor de Puerta(P.R.)	34.404,79	35.092,89	35.970,21
Jefe de Brigada PCI	29.335,82	29.922,53	30.670,60
Jefe de Brigada Sustituto	26.911,43	27.449,65	28.135,90
Bombero Profesional	25.128,11	25.630,67	26.271,44
Oficial de segunda	20.296,77	20.702,71	21.220,28
Auxiliar de Bombero	15.120,00	15.120,00	15.258,36

La empresa abonará una cantidad de 10.000 euros a distribuir entre todos los trabajadores adscritos al servicio de PCI y Protección Radiológica con los siguientes criterios:

– Se abonará exclusivamente a los trabajadores en alta a 1 de enero de 2024 cualquiera que sea su categoría

– Dicha cantidad se abonará en la nómina de enero de 2024 proporcional a los días efectivamente trabajados por cada trabajador en el periodo de 2023.

– Dicha cantidad será una paga lineal no consolidable en las tablas salariales



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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La empresa pondrá los medios de locomoción para desplazarse al centro de trabajo en las condiciones establecidas en acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo. Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.