

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**7260 Resolución por la que se acuerda la inscripción y publicación del convenio colectivo de franja de la empresa Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.**

Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo Franja de la empresa Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A., para el personal adscrito a la Brigada Helitransportada del Servicio Territorial de Protección Civil.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo Franja, con número de expediente 30/01/0074/2020; de la empresa Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A., para el personal adscrito a la Brigada Helitransportada del Servicio Territorial de Protección Civil; código de convenio n.º 30103980012020; ámbito Empresa; suscrito con fecha 30/09/2020 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 18 de noviembre de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

**Convenio colectivo de franja de la empresa Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A. que regula las condiciones de trabajo del personal adscrito a la Brigada Helitransportada del Servicio Territorial de Protección Civil ubicada en la Base Aérea Méndez Parada**

**Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales; de todos los trabajadores vinculados mediante relación jurídico laboral de cualquier tipo, pertenecientes a la empresa Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.U. y que figuran adscritos al contrato de prestación de servicios existente con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con la Brigada Helitransportada ubicada actualmente en la Base Aérea Méndez Parada, vinculada al Plan Territorial de Protección Civil (PLATEMUR) y otros planes de Protección Civil, especialmente el PLAN INFOMUR, para el desarrollo de actuaciones de emergencia y protección civil especializada además en la extinción de incendios forestales en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; y todas aquellas intervenciones que por motivos de emergencia deban ser desarrolladas por éstos, fuera de la Región de Murcia; así como las actuaciones que le sean encomendadas por la Administración, con motivo de catástrofes o emergencias en el medio natural; y por ende a la empresa concesionaria de dicho servicio público.

**Artículo 2.- Vigencia, denuncia o prórroga**

El presente Convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre 2021.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sea sustituido mediante una nueva negociación colectiva.

Cualquiera de las partes negociadoras del Convenio, podrá denunciar la totalidad o parte del mismo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Se prorrogará tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal realizada por alguna de las partes negociadoras, con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su finalización.

**Artículo 3.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, por lo que a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Por lo tanto, si la autoridad laboral o la jurisdicción competente anulasen (control de legalidad) alguno de sus artículos, -parcial o totalmente-, la Comisión Paritaria se reunirá con objeto de solucionar el problema planteado por el referido control de legalidad, manteniéndose mientras tanto el resto del contenido del Convenio Colectivo en vigor.

Si en el plazo de treinta días, no se alcanza un acuerdo por la Comisión Paritaria, en la elaboración de un texto alternativo, que sea declarado ajustado a Derecho; los contenidos afectados por el control de legalidad quedarían sin aplicación, debiendo constituirse la Comisión Negociadora para llevar a cabo la negociación de tales materias, manteniéndose la vigencia del resto del contenido del convenio colectivo.

No obstante, lo anterior, si durante la vigencia de este Convenio se alcanzaran acuerdos de ámbito nacional o autonómico de carácter vinculante, o se promulgaran disposiciones legales o reglamentarias de ámbito europeo, estatal o autonómico y afectasen al contenido normativo del presente Convenio se procedería a convocar a la Comisión Paritaria para su adaptación en el plazo de diez días naturales a contar desde la publicación del acuerdo o norma.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria sobre adaptación del contenido del texto del Convenio a las modificaciones introducidas por normas o acuerdos vinculantes de rango superior quedarán incorporados como un todo indivisible al texto del Convenio Colectivo, remitiéndose la correspondiente acta a la autoridad laboral para su publicación oficial.

#### **Artículo 4.- Organización del servicio**

Para el desarrollo de las actuaciones contempladas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo los trabajadores adscritos al mismo quedarán integrados en unidades operativas denominadas "Brigadas". La composición de estas Brigadas, el ámbito territorial de cada una, su ubicación, así como su período de funcionamiento, serán los que figuren en el Pliego de Condiciones Técnicas del contrato suscrito por la Empresa con la Consejería que ostente las competencias del SERVICIO en cada campaña. No obstante, aun siendo la organización de los servicios competencia exclusiva de la Consejería que ostente las competencias del SERVICIO, la Empresa llevará a cabo la concreción y desarrollo de estos.

#### **Artículo 5.- Estabilidad en el empleo**

Las partes negociadoras del presente convenio reconocen expresamente que corresponde a la Administración Autonómica la facultad exclusiva de ordenar y regular la duración de las campañas de la prestación laboral de las unidades que integran el Servicio.

No obstante, a la firma del presente convenio la unidad, que integra el dispositivo actualmente existente, es la Brigada Helitransportada de la Base Aérea Méndez Parada.

Los trabajadores adscritos al SERVICIO que ostentan la condición de fijos son los que figuran en la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS); que será actualizada a la finalización de cada campaña, por la Comisión Paritaria del presente Convenio y recogida en la correspondiente Acta. La Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS) se elaborará en base a las listas de asistencia y a los Boletines de Cotización TC-2 aportados por la empresa.

En el ámbito de aplicación del presente convenio se elaborará una única Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS) en la que figurarán todos los trabajadores adscritos al SERVICIO que hubiesen estado vinculados al mismo en la campaña anterior, por orden de prelación en base a su experiencia constatada, en razón del número de meses de trabajo efectivo computado desde el 8 de febrero de 1997. En caso de coincidencia en el número de meses de trabajo efectivo de dos o más trabajadores, se otorgará prioridad a aquél que posea la fecha de incorporación más antigua. En caso de nueva igualdad, se procederá a realizar un sorteo en presencia de un representante de los trabajadores.

#### **Artículo 6.- Llamamiento**

Antes del inicio de cada campaña de Corta Duración, se procederá al llamamiento de los trabajadores incluidos en las Relación de Personal Adscrito

al Servicio (RPAS) actualizada, manteniendo sus mismos destinos, siempre que el Servicio encomendado a la empresa coincida con el número, composición, modalidad y localización, con el prestado en el año anterior.

El trabajador que renuncie a su puesto del año anterior perderá todos sus derechos.

No así cuando la renuncia sea a otro tipo de ofrecimiento de los mencionados en el artículo que regula las MODIFICACIONES DEL SERVICIO.

Si después de este llamamiento no quedasen cubiertos la totalidad de los puestos de trabajo de las Brigadas, éstos se ofrecerán a los siguientes integrantes de la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS), por el orden de prelación que en ella figuren.

Este orden de prelación definido por la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS) se utilizará de igual forma para cubrir vacantes, sustituciones o puestos de nueva creación.

En todos los casos, el llamamiento se realizará de forma que quede constancia escrita, por medios telemáticos o informáticos (correo electrónico, mensaje etc.).

#### **Artículo 7.- Modificaciones del servicio**

##### a) Incremento del Servicio

En el supuesto de que se creasen nuevas Brigadas de Larga Duración, se incrementase el número de sus componentes, o se ampliase el período de actividad de alguna de ellas, pasando de Corta a Larga Duración, el llamamiento a los trabajadores incluidos en la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS) se realizará manteniendo sus mismos destinos de la campaña anterior y ofreciendo los nuevos puestos de trabajo a los siguientes integrantes de la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS), por el orden de prelación que en ella figuren.

##### b) Cambio de ubicación de las Brigadas

Cuando se produzca una modificación en la ubicación de alguna de las Brigadas, sus puestos de trabajo se asignarán a los trabajadores que los venían desempeñando, manteniendo al resto del personal en los mismos destinos de la campaña anterior.

Si como consecuencia de la asignación de la nueva ubicación de la Brigada se produjese la renuncia de alguno de los trabajadores afectados, éste perdería todos sus derechos. Dichos puestos de trabajo se ofrecerán a los siguientes integrantes de la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS), por el orden de prelación que en ella figuren.

##### c) Reducción del Servicio

###### c.1.- Brigadas de Larga Duración

En el supuesto de que desaparezca alguna Brigada de Larga Duración o se reduzca el número de sus componentes, los puestos de trabajo que subsistan de cada categoría se asignarán, hasta completarlos, a los trabajadores que figuren en la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS), conforme a su orden de prelación, manteniendo sus anteriores destinos a los trabajadores de las Brigadas que permanezcan y ofreciendo los restantes a los de las suprimidas.

Los trabajadores de Brigadas de Larga Duración que se hubiesen quedado sin puesto de trabajo por aplicación del procedimiento anteriormente descrito serán asignados a las Brigadas de Corta Duración mediante el mismo procedimiento.

### c.2.- Brigadas de Corta Duración

En el supuesto de que desaparezca alguna Brigada de Corta Duración, los puestos de trabajo que subsistan de cada categoría se asignarán a los trabajadores que figuren en la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS) que no se hubiesen incorporado a las Brigadas de Larga Duración. Dicha asignación se realizará manteniendo en sus anteriores destinos a los trabajadores de las Brigadas que permanezcan y ofreciendo los restantes a los de las suprimidas.

Los trabajadores que, por los motivos contemplados en los apartados c.1) y c.2) del presente artículo, quedasen sin puesto de trabajo durante la campaña, continuarán en la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS) con la antigüedad que tuviesen consolidada y todos sus derechos para las campañas sucesivas.

### **Artículo 8.- Prueba de aptitud para el trabajo**

La prueba de aptitud física consistirá para hombres en caminar cuatro mil ochocientos (4.800) metros con un peso de veinte (20) kgs en un tiempo de 45 minutos como máximo y para mujeres caminar cuatro mil (4.000) metros con diecisiete (17) kgs en un tiempo de cuarenta y cinco (45) minutos como máximo.

#### MODO DE REALIZACIÓN DE LA PRUEBA DE APTITUD:

Las diferentes distancias por recorrer se realizarán sobre un circuito esencialmente llano, en una instalación deportiva a cubierto de las inclemencias del tiempo (lluvia, calor o frío excesivo, etc.) y en las cuales se pueda determinar con exactitud las distancias.

La mochila deberá de permitir la adaptación a la espalda, facilitando una correcta distribución del peso y volumen sobre hombros, espalda y cadera, con diferentes sistemas de regulación para que el usuario ajuste la mochila a sus características anatómicas. Es muy importante que los sistemas sean tan sencillos como efectivos, al mismo tiempo que permitan su ajuste a las características físicas específicas de hombres o mujeres.

El día de realización de la prueba, todos los trabajadores convocados deben de ser informados sobre las características del circuito, modo de realización, seguridad y otras informaciones específicas.

Durante la realización de la prueba y al objeto de supervisar su correcta preparación, ejecución y medida de tiempos, podrán asistir los representantes de los trabajadores a los que se dotará de los medios materiales necesarios para realizar su cometido.

Al objeto de facilitar el mantenimiento de la aptitud física para el desempeño del trabajo, los trabajadores deberán realizar obligatoriamente ejercicios físicos adecuados a tal fin; aprovechando para ello, siempre que sea posible, las instalaciones deportivas públicas existentes en la localidad donde esté ubicada la base de la Brigada y complementándolos con otros, a efectuar en las zonas de actuación de las mismas.

La empresa gestionará las autorizaciones necesarias para la disposición de dichas instalaciones deportivas públicas.

### **Artículo 9.- Incorporación al trabajo**

Los trabajadores de brigadas de Corta Duración (que no sean fijos discontinuos) integrados en la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS)

que, habiendo realizado las pruebas de aptitud física, resultasen idóneos para el ejercicio de sus funciones se incorporarán desde el inicio de la campaña a la Brigada en la que estuviesen adscritos.

Para ello formalizarán, con carácter previo, su contrato de trabajo conforme a la modalidad establecida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Con anterioridad a la formalización del contrato, la Comisión de Paritaria estudiará las solicitudes de permutas de destino formuladas por los trabajadores destinados en Brigadas que realicen campañas de la misma duración.

Para pasar de corta a larga duración prevalecerá el orden de prelación.

#### **Artículo 10.- Cobertura provisional de las situaciones de incapacidad temporal**

Cuando un trabajador no pudiese realizar las pruebas de aptitud física por encontrarse en situación de incapacidad temporal (IT), se le reservará su puesto de trabajo en la Brigada que le corresponda hasta tanto finalice dicha situación.

Una vez dado de alta médica y antes de su incorporación al trabajo, se someterá a las pruebas de aptitud física de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

Durante el período de incapacidad temporal (IT) se procederá a cubrir su puesto en la Brigada con un trabajador con contrato de interinidad, de los que se encuentren incluidos en la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS) por orden de prelación. En el caso de que no hubiera ninguno disponible, se contratará un trabajador nuevo. Todo este periodo computará como trabajo efectivo a efectos de antigüedad en la Relación de Personal Adscrito al Servicio (RPAS)

#### **Artículo 11.- Período de prueba**

Se establece un período de prueba para aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez, durante el cual ostentarán los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo (categoría profesional), excepto los derivados de la resolución del contrato que podrá producirse a instancias de cualquiera de las dos partes sin derecho a indemnización alguna.

La duración del período de prueba será:

Personal no titulado, 60 días naturales

Personal titulado o asimilado, 90 días naturales.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores

#### **Artículo 12.- Relación de puestos de trabajo**

Los puestos de trabajo (categorías) existentes en el servicio son:

ESPECIALISTA

Las funciones de este profesional serán:

Realizar los trabajos y tareas relacionadas con la extinción de incendios forestales mediante el correcto manejo y mantenimiento de las herramientas manuales y mecánicas específicas de dichas labores (azadas, pulaskis, macleod, palines, hachas, batefuegos, moto- sierras, mochilas extintoras, etc.), y aplicando las técnicas propias del uso del agua con tendidos de mangueras en el medio rural.

Realizar las labores encaminadas a la vigilancia y protección del Medio Natural en general, y del Patrimonio Forestal en particular, mediante la presencia disuasoria y la información a sus usuarios.

Llevar a cabo las actuaciones que se les encomiende con motivo de situaciones de emergencia en el medio rural.

Además de las técnicas de trabajo para el ejercicio de sus funciones, deberá conocer:

Todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

El uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades profesionales dentro de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales. Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas.

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

Efectuará las labores de limpieza y mantenimiento de las bases.

#### CAPATAZ DE BRIGADA

Son funciones del Capataz de Brigada las mismas encomendadas al Especialista y también:

Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su Brigada.

Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio.

Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.

Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.

Además de dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas y estar en posesión del título académico de Capataz Forestal o tener constatada la suficiente capacitación profesional y experiencia en la categoría inmediata inferior, deberá conocer:

La normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos de su Brigada.

El uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a disposición de la Brigada.

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá dirigir y realizar las prácticas y los ejercicios físicos de su Brigada.

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la Empresa le entregue, así como de los equipos y del material que constituyan la dotación de su Brigada.

#### SEGUNDO CAPATAZ

Son funciones habituales del Segundo Capataz, las mismas que las del Especialista, salvo en ausencia del Capataz de Brigada, en que realizara las funciones de éste. Aun cuando realice las funciones de especialista, al estar trabajando el capataz, se respetará su figura de segundo capataz.

#### **Artículo 13.- Jornada laboral**

La duración máxima de la jornada laboral ordinaria en cómputo anual será de 1.760 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a domingo.

La jornada ordinaria podrá reducirse en una hora en los periodos de bajo riesgo, para ampliarse en una hora en los periodos de alto riesgo; compensando los días de reducción con el mismo número de días de ampliación.

En las épocas de máximo riesgo y cuando lo demande el organismo oficial competente, se podrá incrementar la jornada.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se pacta, en razón de las peculiaridades del SERVICIO una distribución irregular de hasta un 50% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este Convenio y en las normas laborales y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Ningún trabajador realizará trabajos de extinción de incendios durante más de doce horas continuadas, contabilizadas desde que se incorpore al lugar del incendio.

Se establece un descanso de doce horas continuadas, excluyendo los tiempos de traslado y de regreso desde el lugar en que hubiera finalizado la jornada laboral hasta el lugar de inicio de la misma, cuando excedan estos de media hora.

#### **Artículo 14.- Vacaciones.**

Todo el personal disfrutará de un período de vacaciones de treinta y un días naturales, retribuidos o de la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado, que se disfrutarán dentro del año natural, salvo los supuestos de Incapacidad Temporal previstos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores o suspensión del contrato de trabajo por las causas recogidas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores que las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del año natural.

Los periodos de disfrute de las vacaciones serán como mínimo de quince días naturales consecutivos; no podrán disfrutar el mismo periodo vacacional un número mayor de trabajadores equivalentes al 50% de la plantilla fija de la empresa.

Dadas las especiales características de la prestación del SERVICIO, las vacaciones deberán disfrutarse en periodos que no estén comprendidos durante la época de peligro alto de cada año. A no ser que una futura modificación del servicio permita que los integrantes de la brigada puedan coger periodos vacacionales en esta época.

A efectos de establecer el programa de vacaciones y que el mismo pueda ser conocido por los trabajadores con dos meses de antelación a la fecha fijada para su disfrute, la Empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán en el mes de octubre de cada año, con el fin de acordar la distribución de las vacaciones, respetando en lo posible las preferencias que los trabajadores hayan podido exponer.

Las sustituciones de vacaciones se harán con el personal de corta duración conforme al orden de prelación que figura en la RPAS.

#### **Artículo 15.- Régimen retributivo**

Las percepciones económicas para el conjunto de los trabajadores afectados por el presente Convenio se distribuyen en los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento profesional del Servicio.
- Complemento de localización.
- Plus de transporte
- Plus de comida
- Pagas extraordinarias.
- Prima de productividad

El importe de cada uno de los anteriores conceptos se especifica por puestos de trabajo en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 16.- Salario base. -**

Por este concepto la empresa abonará a todos los trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 17.- Complemento profesional del servicio**

Dadas las especiales características que conlleva la prestación del Servicio de Emergencias de Protección Civil y Extinción de Incendios Forestales en el ámbito de la Región de Murcia, se establece un Complemento profesional del Servicio por categorías en la tabla salarial anexa que retribuye las siguientes situaciones o conceptos:

- Peligrosidad y toxicidad: Por las especiales condiciones de peligrosidad y toxicidad que conlleva el puesto de trabajo.
- Disponibilidad: Para compensar que, una vez declarada una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada laboral ordinaria, el trabajador debe continuar prestando sus servicios hasta la finalización de esta, siempre que persista la citada situación de emergencia.
- Trabajo en festivos: Para compensar la actividad continuada del SERVICIO, dado que el personal afectado por el presente Convenio debe realizar su jornada de trabajo incluso en los días fijados como fiestas nacionales, autonómicas o locales, conforme al cuadrante de turnos preestablecido, sin que dicha circunstancia suponga variación alguna en el cómputo global de la jornada anual.
- Vuelo: En razón a las peculiaridades del medio de transporte (helicóptero) utilizado en el desarrollo de su trabajo.

#### **Artículo 18.- Complemento de localización**

El complemento de localización se establece con el fin de retribuir a los trabajadores de todos los puestos de trabajo (categorías profesionales) por el

hecho de que, producida una situación de emergencia y estando el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su Brigada, en un plazo máximo de treinta minutos (30) desde que se le localice, salvo causa justificada, siempre que no esté en sus días de descanso establecidos.

Si el trabajador no pudiera ser localizado por la empresa en tales supuestos de emergencia, dicho complemento se reducirá en un 25% por cada falta de localización que se produzca mensualmente.

Con el fin de garantizar la localización del personal, la Empresa podrá determinar en cada caso el sistema de comunicación que considere oportuno, estando obligado el trabajador a su utilización en los términos que se establezcan, debiendo la empresa garantizar la efectividad de dicha localización.

#### **Artículo 19.- Plus de transporte.**

Por este concepto, la empresa abonará, a sus trabajadores para compensar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo que han de efectuar como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral la cantidad especificada en la tabla salarial anexa para cada puesto de trabajo.

#### **Artículo 20.- Plus de comida.**

Por este concepto, la empresa abonará, a sus trabajadores para compensar los gastos de manutención que han de efectuar como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral de forma continuada la cantidad especificada en la tabla salarial anexa para cada puesto de trabajo.

#### **Artículo 21.- Prima de productividad.**

Es la retribución que, en función del nivel ostentado y como complemento consolidado, figura recogida en la tabla salarial anexa

#### **Artículo 22.- Pagas extraordinarias**

Los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, por el importe del salario base, en los meses de junio y diciembre o su parte proporcional en el caso de unidades que no trabajen todo el año.

#### **Artículo 23.- Incremento salarial (pendiente aprobación dirección de empresa)**

Para el año 2021 la retribución salarial es la especificada en la tabla salarial anexa que representa un incremento del 0'8% sobre todos los conceptos salariales

#### **Artículo 24.- Horas extraordinarias**

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrepase la jornada laboral diaria ordinaria.

El importe de las horas extraordinarias queda recogido en la tabla salarial anexa.

No obstante, la Empresa podrá compensarlas con tiempo equivalente de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme al importe arriba indicado, salvo que de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa se compensen por horas/días libres a razón de 1'75 horas libres por cada hora extra realizada.

#### **Artículo 25.- Complemento por incapacidad temporal**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad profesional percibirá

un complemento por parte de la empresa que garantice, desde el día siguiente a la baja médica, el 100% de la base reguladora del mes anterior hasta el momento del alta médica.

En caso de que dicha incapacidad temporal derive de enfermedad común o accidente no laboral y sea precisa hospitalización en planta del trabajador, éste tendrá derecho a percibir el complemento anteriormente citado desde el día siguiente de la baja médica hasta el sexagésimo día del alta hospitalaria.

En los restantes supuestos se estará a lo dispuesto en la Ley General de Seguridad Social en vigor

#### **Artículo 26.- Garantías del personal que conduce al servicio de la empresa**

La empresa cuidará y exigirá que todos los vehículos utilizados por los trabajadores en el Servicio cumplan todas las normas y reglamentos técnicos en vigor.

Cuando un conductor sea sancionado por una infracción del Código de la Circulación, que sólo sea imputable a la actuación negligente del mismo, éste se hará cargo del pago de la correspondiente sanción y de cualquier otra medida (pérdida de puntos) que pudiera acordarse por la autoridad competente u órgano judicial contra él.

La Empresa se hará cargo del pago de la sanción económica impuesta a un conductor por faltas no imputables a este, sino por la acción u omisión de la empresa, como la ausencia de documentación obligatoria, falta de la revisión periódica de la Inspección Técnica de Vehículos, falta de seguro obligatorio, etc., que estén en vigor o que pudieran ser obligatorias en un futuro.

#### **Artículo 27.- Formación profesional**

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y con el fin de facilitar su capacitación y promoción profesional, la empresa, con la participación de los organismos oficiales y de los representantes de los trabajadores, elaborará un Plan de Formación anual acorde con las necesidades actuales y futuras que demande el Servicio, contribuyendo con ello a la estabilidad en el empleo.

La formación se orientará en torno a los siguientes principios:

- Definición del perfil de cada categoría profesional.
- Determinación del nivel de competencia profesional de cada trabajador.
- Nivel de adecuación de cada trabajador al perfil de su categoría profesional.
- Formación específica a recibir por cada trabajador.

El desarrollo de los anteriores principios se realizará por la Comisión Paritaria en los términos que determinen sus normas de actuación.

La formación profesional se realizará dentro de la jornada laboral.

#### **Artículo 28- Seguro de accidentes de trabajo**

Por parte de la Empresa se contratará un Seguro de Accidentes Colectivo que contempla las siguientes prestaciones económicas por las contingencias que se describen:

- Muerte derivada de accidente de trabajo aéreo: ciento veinte mil euros (120.000 €) los beneficiarios de la prestación serán los legítimos herederos de trabajador fallecido.

- Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo aéreo (Quedando excluida de la indemnización prevista en este apartado los supuestos de declaración de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitiva y susceptible de recuperación para la actividad laboral en el plazo máximo de dos años, previstos y regulados en el Artículo 174. 2 del Texto Refundido de la Seguridad Social RD-Legislativo 8/2015), ciento veinte mil euros (120.000 €) el beneficiario de la prestación será el trabajador.

- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo aéreo o gran invalidez derivada de accidente de trabajo aéreo: ciento veinte mil euros (120.000 €) el beneficiario de la prestación será el trabajador.

- Muerte derivada de accidente de trabajo no aéreo: treinta mil euros (30.000 €) el beneficiario de la prestación serán los legítimos herederos de trabajador fallecido.

- Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo no aéreo (Quedando excluida de la indemnización prevista en este apartado los supuestos de declaración de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitiva y susceptible de recuperación para la actividad laboral en el plazo máximo de dos años, previstos y regulados en el Artículo 174. 2 del Texto Refundido de la Seguridad Social RD-Legislativo 8/2015): sesenta mil euros (60.000 €) el beneficiario de la prestación será el trabajador

- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo no aéreo o gran invalidez derivada de accidente de trabajo no aéreo: sesenta mil euros (60.000 €) el beneficiario de la prestación será el trabajador.

#### **Artículo 29.- Prevención de riesgos y salud laboral**

La empresa se obliga a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Disposiciones que la desarrollan.

Con este propósito, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, con la colaboración de la Comisión de Seguimiento, elaborará un programa de actividades preventivas tendentes a garantizar la adecuada protección de la Seguridad y la Salud de los Trabajadores.

Dicho programa deberá contemplar las distintas actuaciones referentes a:

Determinación y evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la Seguridad y la Salud de los trabajadores.

Señalamiento de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

Información y formación de los trabajadores.

Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

Vigilancia de la Salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Todos los trabajadores estarán dotados de los Equipos de Protección Individual adecuados a las actividades y tareas a realizar, conforme a lo establecido seguidamente

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y EQUIPO DE ESTANCIA EN BASE  
SERÁ RENOVADO POR DETERIORO.

#### EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL TIPO II

DESCRIPCIÓN	UNIDADES
Mono ignifugo	2
Pasamontañas ignifugo	1
Botas	1
Casco	1
Gafas	1
Mascarilla anti-humos	1
Mochila para hidratación (tipo joroba)	1
Botiquín	1
Guantes	1

#### EQUIPO DE BASE Y DEPORTE TIPO I

DESCRIPCIÓN	UNIDADES
Camiseta manga corta	2
Pantalón de deporte	1
Sudadera	2
Chándal	1
Zapatillas de deporte	1 par

#### EQUIPO DE ESTANCIA EN BASE

DESCRIPCIÓN	UNIDADES
Polo manga corta	2
Pantalón estancia en base	2
Forro polar	1
jersey	2

### Artículo 30.- Permanencia en actuaciones de emergencia

La empresa habilitará zonas de descanso y el apoyo logístico necesario para los trabajadores cuando los mismos, aun habiéndose efectuado su relevo, por necesidades del Servicio no puedan abandonar la zona de la actuación de emergencia, compensando el tiempo transcurrido hasta el regreso a la base de procedencia, según lo indicado en el artículo "horas extraordinarias".

Así mismo la empresa procurará disponer de los medios necesarios para la incorporación a la Brigada de aquellos trabajadores que, habiendo cumplido su período de descanso semanal, y hallándose su dotación en una actuación de emergencia, deban hacerlo sustituyendo a los integrantes que empiecen ese día su período de descanso semanal.

En caso de no ser así por cualquier causa, el trabajador que habiendo acudido al punto de encuentro de su Brigada no pueda incorporarse a la misma, percibirá sus conceptos salariales íntegramente.

### Artículo 31.- Licencias y reducciones de jornada

Los trabajadores, previa justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por las causas y tiempos siguientes, que mejoran lo dispuesto en la normativa laboral vigente y sin perjuicio de otras reguladas en esta:

1. Veinte días naturales en caso de matrimonio en cualquiera de sus formas civil o religiosa, o unión de hecho acreditada mediante certificado de inscripción en el registro oficial correspondiente.

2. Tres días naturales en caso de nacimiento o adopción o acogida de hijo. En el caso de parto, adopción o acogida múltiple, el permiso se incrementará en dos días naturales.

3. Tres días naturales en los casos de 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, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a una distancia superior a doscientos kilómetros de la localidad de residencia el plazo de licencia será de cinco días naturales.

4. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días si es fuera de la localidad.

5. Un día por matrimonio de un hijo, hermano, padre o madre.

6. Para concurrir a pruebas de aptitud, exámenes o evaluaciones finales de centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo el conjunto de licencias por esa causa de diez días naturales por año, debiendo presentar el trabajador las certificaciones de asistencia correspondientes.

7. El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del interesado, previo aviso siempre que sea posible, y justificación posterior.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

9. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El trabajador que ejerza este derecho voluntariamente podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

### **Artículo 32.- Excedencias**

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. La excedencia forzosa, que conllevará la reserva del puesto de trabajo, se concederá por designación o elección para el cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como en los demás supuestos previstos en la legislación vigente. El reingreso debe de ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del citado cargo.

Los trabajadores del Servicio podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a tres meses y no superior a cinco años. En este caso, no se perderá la antigüedad obtenida hasta ese momento, si bien el periodo de excedencia no computará como periodo de trabajo a efectos de la relación de antigüedad del personal fijo discontinuo del Servicio. Durante el primer año de excedencia voluntaria, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo e incorporación inmediata. Transcurrido el mismo, el trabajador solamente conservará el derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya, que hubiera, o se produjeran, en el Servicio.

El derecho a una nueva excedencia solamente podrá ser ejercitado por el trabajador cuando hayan transcurrido dos años desde la finalización de la última.

Los trabajadores del Servicio tendrán el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de guarda con fines adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al periodo de la que se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo e incorporación inmediata. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

### **Artículo 33.- Excedencia especial regulada al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.6 Et**

Se podrá solicitar un único periodo de excedencia de 6 meses a 2 años con reserva de puesto de trabajo. Sin que con ello se pierda la antigüedad correspondiente hasta la fecha de inicio de dicho periodo de excedencia especial, si bien el periodo de excedencia especial no computará como trabajo efectivo a efectos de antigüedad en la RPFS.

La excedencia especial que coincida con el periodo de campaña de peligro de alto riesgo (desde 1 de junio a 30 de septiembre) deberá englobar obligatoriamente los cuatro meses referidos (periodo completo), y solicitarse antes del inicio de la campaña.

Los trabajadores de corta duración podrán optar a estos periodos de excedencia conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, si bien en caso de solicitar dos periodos de excedencia en años consecutivos, perdería sus derechos a efectos de su antigüedad en la RPFS.

#### **Artículo 34.- Permiso no retribuido**

El trabajador podrá solicitar licencia no retribuida por anualidad, para ausentarse del trabajo por asuntos particulares, por un periodo mínimo de 30 días y máximo de 6 meses, (concediéndose siempre la duración del permiso por periodos completos de treinta días).

El permiso no retribuido que coincida con un periodo de campaña de peligro de alto riesgo (desde 1 de junio a 30 de septiembre) deberá englobar obligatoriamente los cuatro meses referidos (periodo completo), previamente al inicio de la campaña. Dadas las condiciones especiales del Servicio, no se podrán solicitar permisos no retribuidos durante el periodo de peligro de alto riesgo.

Se solicitará a la Empresa mediante petición por escrito con 20 días de antelación al inicio del permiso no retribuido. El tiempo de permiso no retribuido computa como de trabajo efectivo a efectos de la antigüedad en la RPFS. La incorporación al trabajo será automática.

#### **Artículo 35.- Régimen disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa como consecuencia de sus incumplimientos laborales y de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas, Atendiendo a la importancia y, en su caso, a la reincidencia en las mismas, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

##### **1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:**

1. El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe sensiblemente el Servicio.
2. Tres faltas de puntualidad en un mes en la entrada o salida del trabajo sin la debida justificación, por tiempo total inferior a 20 minutos.
3. La inasistencia al trabajo de un día al mes, sin causa justificada.
4. No notificar con carácter previo la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia de dicha actitud se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente o deterioro de los medios de aquélla, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos y la responsabilidad que tenga asignada el trabajador.
6. El descuido o desidia en el uso y mantenimiento del material, vestuario y equipos de protección individual.
7. No atender durante el trabajo a los requerimientos provenientes del mando con la corrección y diligencia debidas.
8. La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ella no se derive perjuicio alguno.

9. La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para el trabajador o sus compañeros

**2.- Se considerarán faltas graves las siguientes:**

1. Tres faltas de puntualidad al mes, en la entrada o salida del trabajo sin la debida justificación, por un periodo de tiempo total superior a 20 minutos.

2. La inasistencia al trabajo entre dos y cuatro días al mes, sin causa justificada.

3. La desobediencia durante el trabajo a los superiores en materia de trabajos relacionados con el Servicio. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideraría falta muy grave.

4. La imprudencia en el acto de Servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de deterioro del material, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de Servicio no utilizar las prendas y equipos de seguridad de uso obligatorio, así como el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud.

5. El empleo para uso propio y con afán de lucro de herramientas, medios o servicios de la empresa.

6. La desconsideración durante el trabajo para con las autoridades, superiores o subordinados en su relación con el Servicio o viceversa.

7. Negarse, obstaculizar o eludir durante el trabajo las prestaciones del Servicio cuando sea requerido por la superioridad para necesidades de inaplazable cumplimiento.

8. Utilizar las prendas de trabajo facilitada por la empresa fuera de la jornada laboral.

9. El retraso injustificado en la presentación de los correspondientes partes de baja y alta por situaciones de Incapacidad Temporal. Se entenderá que existe retraso injustificado cuando presente dichos partes cinco días después de las fechas de baja o alta, siempre que no existan causas de fuerza mayor que lo justifiquen.

10. Solicitar un permiso alegando causas falsas o inexistentes.

11. Proporcionar a la empresa, conscientemente, información falsa cuando se haya solicitado por razón del Servicio.

12. La reiteración o reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

**3.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:**

1. Diez faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de seis meses o veinte durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o 5 días alternos en un período de un mes, sin la debida justificación.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa.

4. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo o religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. El acoso sexual a un trabajador, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad o sea realizado por una persona de superior categoría.

6. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena de un trabajador cuando se encuentre en situación de baja.

7. La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.

8. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados durante el trabajo.

9. Causar accidentes o daños graves en personas y cosas por negligencia o imprudencia inexcusable durante el trabajo.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La inobservancia negligente de las normas de Salud Laboral y Seguridad en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjuicios graves a los compañeros o a la empresa.

12. Las amenazas o coacciones de forma individual y colectiva.

13. La reiteración o reincidencia en cualquier falta grave dentro del mismo semestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

14. El abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad los casos en los que exista una utilización anormal del personal en beneficio propio, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la integridad personal del trabajador o su dignidad durante el trabajo. El trabajador afectado lo pondrá por escrito en conocimiento del Jefe de Administración, quien encargará al interesado justificante acreditativo de la recepción.

#### SANCIONES

Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo por un día a tres días.

Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a doce días.

Por faltas muy graves

1. Suspensión de empleo y sueldo de trece días a dos meses.
2. Despido.

#### PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de dicha medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Las sanciones se comunicarán por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La invalidación de las notas desfavorables en el expediente personal se producirá por el transcurso del plazo de tres meses, seis meses, o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave.

### **Artículo 36.- Comisión Paritaria**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta que estará compuesta por dos representantes de la parte social y dos de la parte empresarial (preferentemente que hayan sido miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo). Cada representación podrá asistir a las reuniones acompañada de un asesor.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretación, desarrollo, estudio y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

b) Participación en la elaboración y seguimiento de las actividades tendentes a la Prevención de Riesgos Laborales.

c) Participación en la elaboración de las RPFS destinadas a hacer efectiva la estabilidad en el empleo.

d) Conocer e informar de las reclamaciones individuales y/o colectivas en materia de aplicación del presente Convenio, especialmente, las referentes a clasificación personal, siempre que no hubiesen sido resueltas favorablemente para los interesados.

e) Participar en la elaboración de los baremos de méritos para la cobertura de las posibles vacantes en la fase de promoción interna.

f) Todas aquellas funciones que expresamente le atribuye el presente Convenio.

g) Incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia vigente, así como a su Reglamento de Aplicación vigente.

#### Reuniones

Cualquiera de las partes (social o empresarial) que integran la Comisión Paritaria, podrá convocar formalmente reuniones de la misma notificándolo por escrito, a la otra parte, con una antelación mínima de quince días naturales, con indicación del día, hora y lugar de celebración de la reunión y puntos que constituyen el objeto de la misma (orden del día); debiendo tener como mínimo el siguiente contenido:

- Exposición concreta del asunto.
- Razones que entienda le asisten al proponente.
- Petición que se formula a la Comisión.

Al escrito se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del tema suscitado.

Las reuniones debidamente convocadas serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría de dos tercios de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes, levantándose acta de los puntos del orden del día y acuerdos adoptados -incluyendo en la misma la posición de cada una de las partes-; el acta será formalizada por uno de los miembros de la Comisión que actuará como Secretario siendo designado por sorteo de entre los presentes.

#### **Artículo 37.- Representación de los trabajadores**

El presente Convenio ha sido negociado con la empresa por los representantes de los trabajadores, siendo los representantes legales del Servicio los que negocien en el futuro sus modificaciones.

Dentro de las garantías y derechos reconocidos a estos representantes de los trabajadores por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un crédito de quince (15) horas mensuales para cada uno de ellos.

Dichos créditos horarios podrán acumularse en uno o varios representantes de los trabajadores, previa comunicación de la empresa.

Las reuniones a las que sean convocados los representantes de los trabajadores por la empresa y las de Comisión Paritaria, no irán a cargo del mencionado crédito de horas sindical.

#### **Artículo 38.- Adhesión al acuerdo sobre solución extra judicial de conflictos laborales de la Región de Murcia.**

Las partes firmantes del presente Acuerdo suscriben su adhesión al vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de Aplicación vigente.

#### **Artículo 39.- Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 Del estatuto de los trabajadores**

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las materias modificables según el ET

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo

Se presumirá que concurren las causas alegadas

Se deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa

La duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

Será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la ORCL, el laudo deberá dictarse en un plazo no superior a 15 días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado.

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; éste podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación solicitada en los propios términos o bien proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad; pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación.

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

#### **Artículo 40.- Subrogación convencional.**

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores adscritos mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, al SERVICIO, se establece con carácter general la obligación de subrogación del personal entre la empresa saliente y la entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan a continuación.

En lo sucesivo, el término "SERVICIO" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, aún en el supuesto de que no sea contratada de modo externalizado, en todo o en parte, las actividades anteriormente descritas, que pasen a ser desempeñadas, de modo parcial o total, por una determinada empresa, cualquier otro tipo de entidad u organismo público, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión del Servicio, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos al Servicio se subrogarán a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

##### **1.- Beneficiarios de la subrogación.**

Los trabajadores beneficiarios de dicha subrogación serán los que consten en la Relación Profesional de Trabajadores del Servicio, establecida conforme a lo especificado en este Convenio Colectivo y su desarrollo.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

- Trabajadores, fijos o fijos-discontinuos con derecho a reserva del puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata o servicio, incluidos en la Relación Profesional de Trabajadores del Servicio, y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o en este Convenio.

- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

- Trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses que por exigencia del Servicio se hayan incorporado al mismo, como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata.

- Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen de forma parcial.

#### 2.- Transparencia en el proceso.

Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato o servicio, en el momento de iniciarse el procedimiento de licitación estará obligada a poner a disposición de la Administración competente para la que gestiona el Servicio, la información relativa a la composición de la plantilla, el número de trabajadores, las categorías profesionales, la antigüedad, la jornada, el horario, la modalidad de contratación, la fecha de disfrute de las vacaciones y las retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

#### 3.- Notificación de la subrogación.

Así mismo, será requisito imprescindible para que opere esa subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato o servicio, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata o servicio en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha de efectiva de finalización de la contrata o servicio, o de quince días naturales a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, o en todo caso en el momento del cambio efectivo de la empresa adjudicataria, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social y primas de accidentes de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.

- Fotocopia de las tres últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos tres meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

- Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

- Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

- En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.
- Convenio Colectivo aplicable y acuerdos vinculantes posteriores con eficacia normativa.

Igualmente, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento firmado por cada trabajador afectado, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de haberes y partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. En el caso de que quede cualquier cantidad pendiente de abono a los trabajadores, será única responsable del pago la empresa saliente.

A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del Servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La información anteriormente citada será puesta a disposición de la representación legal de los trabajadores.

#### 4.- Supuesto de fragmentación empresarial.

En el supuesto de que el Servicio que viene siendo desempeñado por una empresa se fragmente o divida en diferentes zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasará a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en este artículo referidos a la anterior contrata o servicio, y respecto de los que la empresa saliente hubiera cumplido con las obligaciones establecidas en el mismo.

#### 5.- Supuesto de agrupación de empresas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el mismo.

#### 6.- Obligación del cumplimiento de la subrogación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en el presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad.

Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### 7.- Carácter vinculante.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un periodo no superior a doce meses y después la adjudicará a una nueva empresa.

**Artículo 41.- Igualdad entre hombres y mujeres.**

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4.<sup>a</sup> de la L.O. 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio colectivo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

**Artículo 42.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo**

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

**Artículo 43.- Violencia de género**

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 del ET, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

E.- No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas 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 44.- En materia de jubilación y jubilación parcial se estará a lo dispuesto en la normativa en vigor de la seguridad social.**

Jubilación obligatoria

Las partes firmantes declaran que constituye un objetivo prioritario de política de empleo para la empresa todos aquellos ámbitos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad. Como complemento de las medidas y políticas fijadas en el presente convenio, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel de la empresa la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo.

Tales acciones o medidas empresariales tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación con la jubilación que se establece a continuación.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre en su nueva redacción establecen incorporar al presente convenio la extinción del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en la legislación de

seguridad social y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Y que la empresa contrate a un nuevo trabajador y/o transforme un contrato existente de duración determinada en indefinido. Tal contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a tres meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

#### **Artículo 45.- Derecho supletorio**

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

#### **Artículo 46.- Cláusula derogatoria**

Queda derogado el Convenio Colectivo de Empresa FORESMA, S.A. publicado en el BORM de 15 de octubre de 2003 (nº 239) con Código Convenio número antiguo 3002712 y número nuevo 30002712012003 y todos los acuerdos adoptados durante su vigencia y que no figuren el contenido del presente convenio colectivo.

#### **Disposición transitoria primera**

Dado que se están llevando a cabo una regulación de la categoría profesional de bombero forestal (Grupo 5932) como actividad reglada, en la que se exige una formación determinada, que posiblemente deba ser implantada en el Servicio que se presta actualmente; la empresa favorecerá y colaborará en el desarrollo de los cursos de formación necesarios al que podrán acceder todos los trabajadores de la plantilla, en colaboración con Administración y las organizaciones sindicales, para impartir los itinerarios necesarios que permitan el acceso a dicha habilitación profesional.

#### **Disposición transitoria segunda**

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, la dotación presupuestaria del servicio se modificara por parte de la Comunidad Autónoma, la empresa convocará de forma inmediata a la Comisión Paritaria, con la finalidad de adaptar dicha variación y concretar todos aquellos aspectos a los que pueda afectar en relación con el servicio, levantándose al efecto la correspondiente acta.

#### **Disposición transitoria tercera**

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, se llevará a cabo la negociación de un convenio colectivo sectorial para toda la Región de Murcia, donde se englobará en su ámbito funcional el contemplado en este convenio; la empresa convocará de forma inmediata a la Comisión Paritaria, con la finalidad de determinar la aplicación de la norma paccionada sectorial con el respeto de los derechos adquiridos, levantándose al efecto la correspondiente acta.

### **Disposicion final**

El presente Convenio Colectivo de ámbito de empresa ha sido negociado, acordado y suscrito por la comisión negociadora del mismo, constituida con fecha 5 de septiembre de 2019 y que ha concluido sus trabajos tras diversas sesiones negociadoras, mediante acuerdo de fecha 30 de septiembre de 2020 siendo suscrito por todos sus componentes por unanimidad; constituida la comisión de un lado, por representantes de la Empresa y de otro, por representante de los trabajadores integrado en el sindicato Comisiones Obreras. Declarando las partes reconocerse la capacidad legal necesaria para la negociación y firma de este convenio de empresa de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Firmantes del convenio colectivo:

En representación de la empresa, Manuel Quijada Piqueras.—En representación de los trabajadores, Vicente Sánchez Roca.



**TABLA SALARIAL 2020**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	COMPL. PROFESIONAL	COMPL. LOCALIZACIÓN	PLUS COMIDA	PRIMA PRODUCTIVIDAD	PAGA EXTRA	BRUTO ANUAL
CAPATAZ 1º	1.141,78	103,68	529,63	55,30	101,27	168,39 €	1.141,78	27.484,16 €
CAPATAZ 2º	1.141,78	103,68	430,58	55,30	101,27	168,39 €	1.141,78	26.295,56 €
ESPECIALISTA	1.141,78	103,68	323,39	55,30	101,27	168,39 €	1.141,78	25.009,28 €
<b>Valor hora extra = 9,36€</b>								

**TABLA SALARIAL 2021**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	COMPL. PROFESIONAL	COMPL. LOCALIZACIÓN	PLUS COMIDA	PRIMA PRODUCTIVIDAD	PAGA EXTRA	BRUTO ANUAL
CAPATAZ 1º	1.150,91	104,51	533,87	55,74	102,08	169,74 €	1.150,91	27.704,09 €
CAPATAZ 2º	1.150,91	104,51	434,02	55,74	102,08	169,74 €	1.150,91	26.505,86 €
ESPECIALISTA	1.150,91	104,51	325,98	55,74	102,08	169,74 €	1.150,91	25.209,41 €
<b>Valor hora extra = 9,43€</b>								